

**PENGARUH FAKTOR DETERMINAN TERHADAP
KETERSERAPAN LULUSAN MA PLUS
KETERAMPILAN AL IRSYAD DEMAK**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

NADIYATUL MUNA

NIM: 1903036012

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nadiyahatul Muna

NIM : 1903036012

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH FAKTOR DETERMINAN TERHADAP KETERSERAPAN LULUSAN MA PLUS KETERAMPILAN AL IRSYAD DEMAK

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 9 Juni 2023

Pembuat Pernyataan,



Nadiyahatul Muna

NIM: 1903036012

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **PENGARUH FAKTOR DETERMINAN TERHADAP
KETERSERAPAN LULUSAN MA PLUS KETERAMPILAN AL
IRSYAD DEMAK**

Penulis : Nadiyahul Muna

NIM : 1903036012

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.


Semarang, 23 Juni 2023

DEWAN PENGUJI

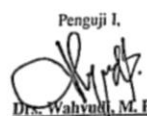
Ketua Sidang,


Dr. Fatkuroji, M.Pd
NIP:197704152007011032

Sekretaris Sidang,


Dr. HM. Saekan Muchlith, S. Ag, M. Pd.
NIP: 196906241999031002

Penguji I,


Drs. Wahyuni, M. Pd
NIP: 196803141995031001



Penguji II,


Dr. Fahrurrozi, M. Ag
NIP:197708162005011003

Pembimbing,


Dr. Fatkuroji, M.Pd
NIP:197704152007011032

NOTA PEMBIMBING

NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 9 Juni 2023

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo di

Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **PENGARUH FAKTOR DETERMINAN TERHADAP
KETERSERAPAN LULUSAN MA PLUS KETERAMPILAN AL
IRSYAD DEMAK**

Nama : Nadiyahatul Muna

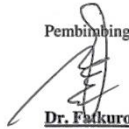
Nim : 1903036012

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing,



Dr. Fakhuroji, M.Pd

NIP. 197704152007011032

ABSTRAK

Judul : **PENGARUH FAKTOR DETERMINAN TERHADAP KETERSERAPAN LULUSAN MA PLUS KETERAMPILAN AL IRSYAD DEMAK**

Penulis : Nadiyahatul Muna

NIM : 1903036012

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh minat siswa untuk bekerja setelah kelulusan. Melalui pendataan *tracer study* guna mengamati keterserapan alumni dan faktor yang mempengaruhi keterserapan kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah terdapat pengaruh secara signifikan periode pencarian kerja terhadap periode mendapatkan pekerjaan?, Apakah terdapat pengaruh secara signifikan relevansi latar belakang keilmuan dan keterampilan terhadap periode mendapatkan pekerjaan?, Apakah terdapat pengaruh secara signifikan daya dukung latar belakang keilmuan dan keterampilan terhadap periode mendapatkan pekerjaan?.

Penelitian ini merupakan kuantitatif asosiatif. Menggunakan metode *Slovin* didapatkan 125 alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak tahun kelulusan 2019 dengan *google form* untuk pengumpulan data. Analisis data menggunakan uji *chi square* dan koefisien kontingensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa periode masa pencarian kerja pengaruh yang signifikan terhadap periode mendapatkan pekerjaan ($\chi^2 = 113,175 > \chi^2_{Tabel (0,05; 9)} = 16,919$); relevansi keilmuan dan keterampilan tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap periode perolehan kerja; terdapat hubungan yang signifikan antara daya dukung keilmuan dengan periode mendapatkan pekerjaan ($\chi^2 = 40,581 > \chi^2_{Tabel (0,05; 9)} = 16,919$) dan terdapat hubungan yang signifikan antara daya dukung keterampilan dengan rentang mendapatkan pekerjaan ($\chi^2 = 24,930 > \chi^2_{Tabel (0,05; 12)} = 21,026$).

Upaya yang membantu proses keterserapan kerja alumni: meningkatkan kompetensi, penyesuaian dengan potensi ekonomi lokal, dan meningkatkan relasi untuk menunjang dalam keterserapan pekerjaan.

Kata kunci: *Tracer study, Faktor keterserapan kerja,*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam disertasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	ʿ
ث	ṣ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ه	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	ʿ
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Madd:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = أو

ai = أي

iy = إي

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala Puji bagi Allah S.W.T atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing hingga mencapai masa keislaman yang penuh dengan rahmat. Dan semoga selalu tercurahkan atas keluarga dan para sahabat yang menjadi sumber hikmah dan keilmuan.

Berkat rahmat dan karunia Allah S.W.T penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta dalam kesempatan ini dengan rasa hormat dan ketulusan penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. H. Ahmad Ismail, M.Ag., M.Hum.
3. Ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fatkuroji, M.Pd. dan Agus Khunaifi, M.Ag.
4. Wali Dosen serta dosen pembimbing, Bapak Dr. Fatkuroji, M.Pd yang berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing selama perkuliahan hingga pengerjaan skripsi telah terselesaikan dengan baik.
5. Segenap dosen, staf dan seluruh *civitas academica* di UIN Walisongo Semarang yang telah membantu dan memberikan pengalaman selama perkuliahan
6. Kepala Madrasah Aliyah Plus Keterampilan Al Irsyad Demak Ibu Hj. Amma Khabibah, S. Ag beserta seluruh guru dan staf yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Orang tuaku Bapak Ahmad Mustofa, S. Ag dan Ibu Dwi Harjaningrum, S. Kom. yang senantiasa memberikan dukungan material, moral, dan spiritual sedari lahir hingga sekarang. Semoga senantiasa dalam lindungan dan arahan Allah S.W.T.
8. Adikku Najmullailis Tsani dan Muazzam Malikulmustofa yang telah memberikan dukungan bagi penulis, semoga Allah S.W.T senantiasa membimbing dan mengabdikan segala cita-citamu.
9. Bapak KH. Fadlolan Musyaffa' dan Ibu Hj. Fenty Hidayah beserta keluarga besar Pondok Pesantren Al-Jami'ah Walisongo Semarang yang

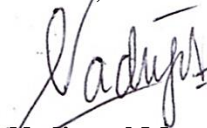
- telah membimbing dan mendukung penulis.
10. Bapak Dr. KH. Ahmad Musyaffiq, M.Ag. dan Dr. Ni'mah Rahmawati, M.Si. beserta keluarga besar Pondok Pesantren Al-Ihya' Semarang yang telah membimbing dan mendukung penulis.
 11. Seluruh keluarga besar MPI A 2019 dan MPI angkatan 2019 yang telah menjadi ruang berproses selama perkuliahan hingga sekarang.
 12. Seluruh keluarga besar MBS FM dan American Corner yang telah memberikan ruang berproses dalam berorganisasi dan perkuliahan.
 13. Keluarga besar magang Balitbang Semarang, PPL SD Al-Azhar 29 BSB Semarang, dan magang Perpustakaan Pusat UIN Walisongo yang telah kebersamai dan mendukung selama proses magang dan perkuliahan.
 14. Keluarga KKN MIT 14 kelompok 98 yang telah kebersamai dan mendukung selama proses KKN dan perkuliahan
 15. Keluarga besar *Ahlu Jannah, cah ayu*, dan santri Al Ihya yang telah memberikan semangat, dukungan dan dorongan selama berkuliah
 16. Seluruh sahabat dan rekan penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih telah memberikan dukungan dan doa hingga penulis mencapai titik ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan. Kritik dan saran membangun dari pembaca merupakan hal yang sangat berharga bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan kebermanfaatn. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 9 Juni 2023

Penulis,



Nadiyah Muna

NIM. 1903036012

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Deskripsi Teori.....	7
B. Kajian Pustaka Relevan.....	25
C. Rumusan Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sample Penelitian	36
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian	41
F. Teknik analisis data.....	45

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	49
A. Deskripsi Data	49
B. Analisis Data	68
C. Keterbatasan Penelitian	78
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
C. Kata Penutup	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN I : PEDOMAN KUESIONER.....	90
LAMPIRAN II : DATA ANGKET	94
LAMPIRAN III : OUTPUT PENGOLAHAN DATA	113
LAMPIRAN IV : DOKUMENTASI.....	126
LAMPIRAN V : Nilai Bimbingan Skripsi	127
RIWAYAT HIDUP	128

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Struktur Kurikulum MA Plus Keterampilan	14
Tabel 3.1 Identitas MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak	32
Tabel 3.2 Kisi Kisi Variabel Independen dan Indikator Penelitian	39
Tabel 3.3 Kisi Kisi Variabel Dependen dan Indikator Penelitian	41
Tabel 3.4 The Value Of Contingency Coefficient.....	48
Tabel 4.1 Kondisi Alumni Setelah Kelulusan	49
Tabel 4.2 Jenis Tempat Kerja Pertama Alumni.....	50
Tabel 4.3 Jabatan Alumni Dalam Pekerjaan Pertama	51
Tabel 4.4 Hubungan Masa Pencarian Kerja terhadap Kecepatan Mendapatkan Pekerjaan Pertama	52
Tabel 4.5 Chi Square Hubungan Masa Pencarian Kerja terhadap Kecepatan Mendapatkan Pekerjaan Pertama.....	54
Tabel 4.6 Symmetric Measures Hubungan Masa Pencarian Kerja terhadap Kecepatan Mendapatkan Pekerjaan Pertama.....	54
Tabel 4. 7 Pemanfaatan Waktu Setelah Kelulusan/Menunggu Panggilan Pekerjaan	55
Tabel 4.8 Hubungan relevansi latar belakang keilmuan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan.....	56
Tabel 4.9 Chi Square hubungan relevansi latar belakang keilmuan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan	57
Tabel 4.10 Symmetric Measures hubungan relevansi latar belakang keilmuan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan.	58

Tabel 4.11 Hubungan relevansi latar belakang keterampilan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan.....	59
Tabel 4.12 Chi Square hubungan relevansi latar belakang keterampilan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan	60
Tabel 4.13 Symmetric Measures hubungan relevansi latar belakang keterampilan terhadap periode mendapatkan pekerjaan	60
Tabel 4.14 Alasan Memilih Pekerjaan	61
Tabel 4.15 Hubungan daya dukung latar belakang keilmuan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan.....	62
Tabel 4.16 Chi Square daya dukung latar belakang keilmuan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan.....	63
Tabel 4.17 Symmetric Measures daya dukung latar belakang keilmuan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan	64
Tabel 4.18 Hubungan daya dukung latar belakang keterampilan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan.....	65
Tabel 4.19 Chi Square hubungan daya dukung latar belakang keterampilan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan	66
Tabel 4.20 Symmetric Measures hubungan daya dukung latar belakang keterampilan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan	67
Tabel 4.21 Pengaruh Kegiatan Magang Terhadap Pengalaman Kerja..	67
Tabel 4.22 Faktor Yang Berperan Dalam Keterserapan Kerja.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	30
Gambar 4. 2 Diagram kondisi alumni setelah kelulusan	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Terdapat 9.01 persen pengangguran terdidik lulusan sekolah menengah di kabupaten Demak menurut data Badan Pusat Statistik Jawa Tengah tahun 2022.¹ Hal ini menjadi ironis karena seharusnya tingkat pendidikan dapat mengindikasikan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.² Realitas ini dipicu oleh ketidaksiapan dalam menghadapi persaingan dalam ranah keterampilan dan pengalaman.³ Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas lulusan merupakan salah satu hal krusial yang kembali mempertanyakan peran pendidikan dalam membentuk sumber daya manusia.

Pendidikan memiliki peranan yang strategis serta sistematis dalam peningkatan kualitas dan daya saing individu.⁴ Misi tersebut sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pada pasal 3, bahwa “pengelolaan pendidikan

¹Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, ‘Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota Dan Tingkat Pendidikan Di Jawa Tengah’, 2022 <<https://jateng.bps.go.id/indicator/6/1864/1/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-kabupaten-kota-dan-tingkat-pendidikan-di-jawa-tengah.html>> [accessed 4 November 2022].

² Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2022*, 2022. hlm. 6

³ Syamsul Alam, ‘Tingkat Pendidikan Dan Pengangguran Di Indonesia (Telaah Serapan Tenaga Kerja SMA/SMK Dan Sarjana)’, *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, 1.XIX (2016), 250–57. hlm. 250

⁴ Kementerian Agama, *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 5466 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Pembelajaran Madrasah Aliyah Plus Keterampilan*, 2019. hlm. 1

bertujuan untuk menjamin mutu dan daya saing pendidikan serta relevansinya dengan kebutuhan dan/atau kondisi masyarakat.”⁵ Fakta ini memberikan tantangan tersendiri bagi sekolah kejuruan Sebagai salah satu madrasah aliyah dengan program keterampilan sebagaimana tercantum dalam Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 4924 tahun 2016 dan nomor 2851 Tahun 2020, MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak maka pembentukan kualitas individu berdaya saing tinggi sangat diperhitungkan.

Kebutuhan terhadap peningkatan kualitas individu untuk membantu keterserapan kerja didukung hasil wawancara peneliti dengan pihak konseling MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak menyatakan bahwa minat siswa untuk terjun di dunia usaha cukup tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan penyusunan kebijakan yang sesuai kebutuhan dilapangan. Sebagaimana pernyataan Ulanday bahwa institusi pendidikan perlu untuk mengetahui pentingnya meningkatkan setiap aspek pada individu sehingga menciptakan sumber daya manusia yang siap sehingga dapat berkontribusi terhadap perkembangan ekonomi nasional.⁶ Melalui *tracer study* maka institusi pendidikan akan mendapatkan informasi dan menjadi landasan dalam merencanakan kebijakan di masa depan.⁷ Namun

⁵ Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan*, 2010.

⁶ Ma Leah Pacleb-Ulanday, “Tracer Study and Employability Skills Acquisition of Teacher Education Graduates”, *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, vol. 58, no. 4 (2021), hal. 1678–83. hlm. 1678

⁷ Trimurtini, Muslikah, and Niam Wahzudik, ‘Analisis Kualitas Lulusan Hasil Tracer Study Pada Pengguna Lulusan Fakultas Ilmu Pendidikan’, *Kreatif: Jurnal Kependidikan Dasar*, 10.1 (2019), 1–6. hlm. 2

realita di lapangan, kelengkapan data mengenai persebaran lulusan MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak masih terbatas pada informasi mengenai persebaran alumni di masyarakat, penilaian aspek sikap (religiusitas, kejujuran, tanggung jawab, dan kedisiplinan), aspek pengetahuan (bidang ilmu pengetahuan, bidang teknologi, bidang seni, bidang budaya), dan aspek keterampilan (kreativitas, produktivitas, komunikasi, kolaborasi) dimana pendataan baru sebatas pemberkasan akreditasi.⁸

Kurangnya eksplorasi pada pendalaman data menyebabkan minim informasi untuk melakukan perbaikan yang lebih adaptif dan relevan. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa tiap lembaga pendidikan memiliki ciri khas tersendiri sehingga dalam pelaksanaan *tracer study* perlu melakukan penyesuaian.⁹ Mengamati kebutuhan alumni terhadap pekerjaan maka instrumen *tracer study* dapat dimodifikasi dengan pertanyaan yang dapat digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keterserapan kerja.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keterserapan kerja, menurut Sudiyono dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kompetensi keahlian, motivasi dan ketersediaan lowongan menjadi faktor dalam keterserapan kerja. Sementara menurut Jayasingha bahwa jenis kelamin, klasifikasi profesional, pengalaman kerja, dan *soft skill* memiliki pengaruh pada keterserapan kerja. Kemudian panjangnya periode pencarian kerja

⁸ Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah, *Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan 2020 Jenjang Sekolah Menengah Atas/ Madrasah Aliyah* (Jakarta: Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah, 2020). hlm. 45

⁹ Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, *Buku Panduan Sistem Pusat Karir, II* (Jakarta: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2012). hlm. 4

dapat berdampak pada pencarian kerja sebagaimana penelitian dari Anjani bahwa masa tunggu yang lama menyebabkan persaingan yang semakin kompetitif. Menurut Kanfer intensitas pencarian kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap keterserapan kerja. Berdasarkan aspek tersebut maka penelitian ini akan menguji variabel rentang masa tunggu lulusan, relevansi kompetensi, dan daya dukung kompetensi terhadap pekerjaan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi keterserapan alumni dalam mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti memiliki ketertarikan untuk mengeksplorasi lebih lanjut pendataan *tracer study* guna mengetahui faktor yang memengaruhi alumni terserap di dunia kerja dengan subjek penelitian di MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak. Diharapkan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kualitas dan daya saing alumni. Sehingga peneliti berkeinginan meneliti dengan judul “Pengaruh Faktor Determinan Terhadap Keterserapan Lulusan MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan periode pencarian kerja terhadap periode mendapatkan pekerjaan dalam keterserapan alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak di dunia kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan relevansi latar belakang keilmuan dan keterampilan terhadap periode mendapatkan pekerjaan dalam keterserapan alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak di dunia kerja?

3. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan daya dukung latar belakang keilmuan dan keterampilan terhadap periode mendapatkan pekerjaan dalam keterserapan alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak di dunia kerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh periode pencarian kerja terhadap periode mendapatkan pekerjaan dalam keterserapan alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak di dunia kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh relevansi latar belakang keilmuan dan keterampilan terhadap periode mendapatkan pekerjaan dalam keterserapan alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak di dunia kerja.
3. Untuk mengetahui daya dukung latar belakang keilmuan dan keterampilan terhadap periode mendapatkan pekerjaan dalam keterserapan alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak di dunia kerja

2. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Memberikan informasi mengenai faktor determinan yang menentukan keterserapan alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak di dunia kerja
 - b. Sebagai sumber evaluasi dalam meningkatkan mutu lulusan.
2. Manfaat praktis
- a. Bagi lembaga yang diteliti (MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak) : dapat mengetahui faktor determinan yang menentukan keterserapan alumni di dunia kerja melalui *tracer study*.
 - b. Bagi tenaga pendidik: sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan mutu lulusan dalam keterserapan alumni di dunia kerja
 - c. Bagi peneliti : menjadi bahan rujukan dalam penelitian berikutnya yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Penelusuran Alumni (*Tracer Study*)

Tracer study adalah suatu pendekatan pencarian data untuk memperoleh informasi lulusan sebagai bahan evaluasi dan pengembangan lembaga asal alumni.¹⁰ *Tracer study* menurut Clark merupakan salah satu cara menganalisis mutu lulusan setelah menempuh pendidikan yang kemudian memasuki dunia kerja, memberikan wawasan mengenai tingginya pengangguran.¹¹

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *tracer study* adalah suatu upaya pencarian data untuk memperoleh informasi mengenai lulusan yang kemudian menjadi pertimbangan dalam perbaikan dan pengembangan lembaga. Istilah lain dari *tracer study* adalah *graduated surveys*, *alumni research*, dan *follow-up study* yang memiliki kesamaan pemaknaan.

Pelacakan jejak alumni minimal dilaksanakan berjarak 2 (dua) tahun setelah kelulusan.¹² Karena jika pelacakan dilaksanakan beberapa bulan setelah kelulusan maka dapat disebut dengan *exit study*, yang kurang optimal dalam memproyeksikan data dikarenakan

¹⁰ Endang Rini Sukamti and others, *Studi Keterserapan Alumni Program Studi Pendidikan Kepelatihan Olahraga Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta Dalam Dunia Kerja Sebagai Feedback Untuk Pengembangan Prodi* (YOGYAKARTA, 2020).. hlm. 4

¹¹ David H Clark, 'How Secondary School Graduates Perform in the Labor Market A Study of Indonesia' (The World Bank staff working papers, 1983). hlm. 7

¹² Kemristekdikti, *Panduan Hibah Tracer Study*, 2016. hlm. 3

proses peralihan ke jenjang pendidikan lanjutan dan atau dunia kerja yang masih terlalu singkat setelah kelulusan, belum stabilnya situasi kerja dan ada kemungkinan lulusan belum terserap dalam dunia kerja.¹³ Pemilihan objek “alumni” sebagai pertimbangan mutu dikarenakan memiliki kapasitas yang tepat dalam memberikan umpan balik.¹⁴ Sebab, alumnus telah melaksanakan studi di lembaga terkait sehingga implementasi system memberikan dampak pada peserta didik.

Tracer Study juga bertujuan untuk mengetahui kondisi lulusan yang bertransisi ke dunia kerja, situasi kerja yang terbaru, kesesuaian dan implementasi keilmuan ke dunia kerja. Serta dapat memberikan evaluasi mengenai mutu lulusan yang tercermin dalam kemampuan dari perolehan kompetensi, perbaikan pada proses pembelajaran.¹⁵ .

Sedangkan menurut Buku Panduan Sistem Pusat Karir, *tracer study* bertujuan untuk mengetahui:¹⁶

1. *Outcome* berbentuk masa peralihan dari lembaga pendidikan ke dunia usaha/kerja (masa tunggu, proses pencarian

¹³ Tinggi. hlm. 34

¹⁴ Meicheil Yohansa, ‘Simulasi Analisis Korespondensi Untuk Data Tracer Studi Di Tingkat Sekolah Menengah [Simulation Of Correspondence Analysis For A Tracer Study Data With High School Alumni]’, *JOHME: Journal of Holistic Mathematics Education*, 1.2 (2018), 69–80 <<https://doi.org/10.19166/johme.v1i2.779>>. hlm. 69

¹⁵ Direktorat Pembelajaran Dan Kemahasiswaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, *Petunjuk Teknis Bantuan Program Fasilitas Pelaksanaan Tracer Study Tahun 2021* (Jakarta: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2021). hlm. 6

¹⁶ Tinggi. hlm. 33

- pekerjaan), situasi pada pekerjaan terakhir, serta pengimplementasian kompetensi pada dunia kerja
2. *Output* pendidikan menilai kemampuan diri terhadap penguasaan kompetensi
 3. *Process* dalam pendidikan untuk mengevaluasi proses pembelajaran serta mengetahui kontribusi pendidikan terhadap siswa dalam perolehan kompetensi
 4. *Input* berupa informasi mengenai sosiobiografi lulusan

Pada akreditasi juga diperlukan data mengenai *tracer study* guna mengamati persebaran alumni. Informasi dari *tracer study* menjadi informasi untuk perbaikan akreditasi lembaga, peningkatan pelayanan, penilaian relevansi dan sebagai informasi bagi para pemangku kepentingan.¹⁷ Kemudian informasi diolah menjadi program yang berikan manfaat bagi lulusan dan pengembangan lembaga.¹⁸ Dalam penelitian kualitas lembaga, *tracer study* dapat memberikan gambaran berupa hubungan antara *overeducation* dan *undereducation* sehingga *tracer study* perlu dilakukan secara berkelanjutan.¹⁹

¹⁷ Harald Schomburg, 'Concept and Methodology of Tracer Studies International Experiences', in *Contribution to the Workshop "Graduates on the Labour Market. Questionnaire Development at the National Level"* (Germany: Harald Schomburg International Centre for Higher Education Research (INCHER-Kassel) University of Kassel, 2010), pp. 1–50. hlm. 17

¹⁸ Atik Rahmawati, Mulyatun, and R. Arizal Firmansyah, *Tracer Study Tingkatan Keterserapan Alumni Dalam Dunia Kerja: Strategi Alternatif Peningkatan Kualitas Pendidikan Program Studi Tadris Kimia Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo* (Semarang, 2012). hlm. 14

¹⁹ Sukanti and others. hlm. 5

Namun pada realitanya, penelusuran alumni yang dilakukan memiliki kualitas yang bervariasi dalam segi kejelasan tujuan dan metodologinya serta pelaksanaan yang kurang optimal.²⁰ Dengan mengadaptasi kuesioner *tracer study* yang dilaksanakan perguruan tinggi meskipun, terdapat orientasi yang berbeda dengan pendidikan tingkat menengah, diharapkan mampu memberikan referensi baru dalam pendataan. Model pendataan *tracer study* berdasarkan peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 5 tahun 2019 tentang Instrumen Akreditasi Program Studi, daya saing lulusan dapat dinilai dari:²¹

1. Waktu tunggu lulusan,
2. Relevansi bidang kerja lulusan,
3. Kinerja lulusan diamati dari tempat kerja,
4. Kepuasan pengguna dari sisi: etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan Bahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan komunikasi, kerjasama, dan pengembangan diri

Jika mengadaptasi kuesioner penelusuran lulusan melalui *tracer study* dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, isi survey meliputi:²²

1. Identitas lulusan

²⁰ Tinggi. hlm. 26

²¹ BAN-PT, *Panduan Penyusunan Laporan Kinerja Program Studi, Akreditasi Program Studi* (Jakarta: Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi, 2019). hlm. 24-26

²² Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan, *Sosialisasi Dan Workshop Penelusuran Lulusan Melalui Tracer Study: Analisis Dan Interpretasi* (Jakarta, 2021). hlm. 1-33

2. Status saat ini (bekerja, wiraswasta, melanjutkan pendidikan, sedang mencari kerja, tidak memungkinkan bekerja, menikah/wajib militer/mengurus keluarga) serta pengembangan pertanyaan tergantung status alumni saat ini
3. Kesesuaian bidang studi dengan pekerjaan/studi lanjut (keselarasan horizontal)
4. Kesesuaian pekerjaan dengan jenjang pendidikan yang diperlukan (keselarasan vertikal)
5. Kompetensi yang dikuasai dan yang dibutuhkan
6. Metode pembelajaran yang memberikan dampak pada lulusan
7. Metode mencari pekerja
8. Kemulusan transisi dalam dunia pendidikan ke dunia kerja

Dalam laporan *tracer study*, berguna untuk memantau hal berikut:²³

1. Daya saing lulusan yang diamati melalui waktu tunggu mendapatkan pekerjaan pertama, kemampuan lulusan dalam berkompetisi, serta perolehan gaji.
2. Relevansi pendidikan lulusan dapat dianalisis melalui profil pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, manfaat dari kompetensi yang dimiliki untuk pekerjaan, saran perbaikan kompetensi untuk lulusan.

Dari penjabaran mengenai *tracer study*, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelusuran alumni berguna untuk memberikan informasi

²³ Laboratorium Pengembangan Karir, *Laporan Tracer Study Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Tahun 2020* (Jakarta, 2020). hlm. 16

mengenai lulusan dan menjadi sarana evaluasi serta pengembangan.

Dalam penelitian ini, indikator *tracer study* meliputi:

1. Kondisi alumni setelah kelulusan.

Untuk mengetahui status alumni dari masa transisi dari masa kelulusan ke jenjang lanjutan seperti : mencari kerja, sudah bekerja dan melanjutkan pendidikan lanjutan. Pendataan ini guna mengetahui besaran keterserapan kerja alumni.

2. Kesesuaian bidang kerja dengan latar belakang keilmuan.

Implementasi keilmuan terhadap bidang kerja untuk mengukur hubungan horizontal (kesesuaian disiplin keilmuan dengan pekerjaan).

3. Daya dukung keilmuan dalam pekerjaan.

Perlunya mengetahui kontribusi keilmuan terhadap daya kerja sehingga dapat diketahui implementasi keilmuan dan untuk menentukan program pengembangan dari pihak sekolah.

2. Madrasah Aliyah Plus Keterampilan

Madrasah Aliyah adalah satuan pendidikan formal penyelenggara pendidikan umum dengan ciri khas ajaran agama islamnya, sebagai sekolah jenjang lanjutan dari sekolah menengah pertama sederajat.²⁴ Madrasah Aliyah plus Keterampilan adalah Madrasah Aliyah Negeri atau Swasta yang memiliki keunggulan secara kompetitif dalam

²⁴ Kementerian Agama, *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah*, 2013. hlm. 3

bidang keterampilan tertentu.²⁵ Sehingga dapat disimpulkan bahwa Madrasah Aliyah Plus Keterampilan adalah lembaga pendidikan formal lanjutan dengan ciri khas keagamaan yang dilengkapi dengan pemberian program keterampilan.

Dengan bekerjasama dengan pihak industri menjadi factor yang penting dalam menerapkan pendidikan vokasi sehingga sesuai dengan kebutuhan di lapangan.²⁶ Saat ini juga telah tersusun kerangka peraturan sebagai perlindungan hukum untuk Madrasah Aliyah bersinergi dengan pusat pelatihan agar mendapatkan pelatihan yang berkualitas, intensif, dan bersertifikat.²⁷ Pelaksanaan pembelajaran diberikan selama 3 (tiga) tahun kemudian dilengkapi dengan kegiatan magang, praktik kerja (PKL), dan sertifikasi keahlian.²⁸ Lulusan yang diharapkan memiliki kompetensi sesuai dengan standar minimal yang disyaratkan oleh dunia kerja.

Pembeda antara Madrasah Aliyah Keterampilan dengan Madrasah Aliyah Plus Keterampilan adalah pada penempatan program

²⁵ Kementerian Agama, *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 5466 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Pembelajaran Madrasah Aliyah Plus Keterampilan*. bab ii hlm. 3

²⁶ Bambang Heriyadi and others, 'Tracer Study Analysis for the Reconstruction of the Mining Vocational Curriculum in the Era of Industrial Revolution 4.0', *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12.3 (2021), 3013–19.hlm. 3014

²⁷ Rod Murray and others, *Pengembangan Keterampilan Vokasional Di Madrasah Aliyah* (Jakarta: Education Sector Analytical and Capacity Development Partnership (ACDP) Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017). hlm. iii

²⁸ Kementerian Agama, *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1023 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Keterampilan Di Madrasah Aliyah*, 2016. ii hlm. 3

keterampilan. Dimana MA plus Keterampilan menempatkan program tersebut sebagai tambahan lintas minat di madrasah sehingga struktur kurikulum mengikuti kurikulum di Madrasah Aliyah umumnya.²⁹

Contoh struktur kurikulum yang digunakan sesuai dengan KMA Nomor 6985 Tahun 2019 yang membahas tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Dan Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Madrasah Aliyah Plus Keterampilan

Tabel 2.1 Struktur Kurikulum MA Plus Keterampilan

Mata Pelajaran		Alokasi Waktu Perpekan		
		X	XI	XII
KELOMPOK A (UMUM)		X	XI	XII
1	Pendidikan Agama Islam			
	a. Al-Qur'an Hadis	2	2	2
	b. Akidah Akhlak	2	2	2
	c. Fikih	2	2	2
	d. Sejarah Kebudayaan Islam	2	2	2
2	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2	2	2
3	Bahasa Indonesia	4	4	4
4	Bahasa Arab	4	2	2
5	Matematika	4	4	4
6	Sejarah Indonesia	2	2	2
7	Bahasa Inggris	3	3	3

²⁹ Kementerian Agama, *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1023 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Keterampilan Di Madrasah Aliyah*. hlm. 3

KELOMPOK B (UMUM)				
1	Seni Budaya	2	2	2
2	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	2	2	2
3	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2	2
4	Muatan Lokal	-	-	-
KELOMPOK C (PEMINATAN)				
Peminatan Akademik:		12	16	16
Mata Pelajaran Pilihan:				
1. Mata Pelajaran Pilihan Lintas Minat dan/atau Pendalaman Minat dan/atau Informatika		6	4	4
2. Keterampilan		6	6	6
Jumlah		57	57	57

Model pengelolaan belajar madrasah Aliyah plus keterampilan terdapat praktik di bengkel kerja dan kegiatan kerja praktik di dunia kerja atau dunia industri. Adapun bentuk kemitraan dengan dunia kerja seperti kunjungan industri untuk meningkatkan pengetahuan mengenai dunia kerja, *in house training* yaitu pemberian pelatihan yang diselenggarakan di madrasah dengan mendatangkan instruktur dari suatu lembaga dunia kerja yang kompeten, adanya kegiatan praktik kerja lapangan, uji kompetensi keahlian, serta penyaluran kerja bagi alumni.

3. Keterserapan di Dunia Kerja

Keterserapan tenaga kerja adalah jumlah tertentu dari suatu sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu kewirausahaan.³⁰

³⁰ Kemahasiswaan dan Alumni, *Tracer Study UIN Maulana Malik Ibrahim 2020* (Malang, 2021). hlm. 26

Menurut Todaro didalam Luthfi, keterserapan tenaga kerja dalam dunia kerja adalah keterserapan tenaga kerja dalam pelaksanaan kerja atau keadaan tersedianya lapangan pekerjaan yang dimasuki oleh tenaga kerja.³¹ Dapat disimpulkan bahwa keterserapan di dunia kerja adalah terserapnya tenaga kerja dalam suatu lapangan kerja.

Keterserapan kerja merupakan faktor yang penting dalam mengukur daya saing individu. Kualitas lulusan memiliki pengaruh terhadap keterserapan kerja yang dapat dianalisis melalui kompetensi sikap, kemampuan akademik, magang, dan pengalaman lainnya dapat memberikan dampak pada keterserapan lulusan.³² Masa transisi ini merupakan masa peralihan dengan gejala dikarenakan kompetensi diri dan upaya dalam meningkatka kualitas diri sangat diperhitungkan.³³

Dalam dunia kerja terdapat kriteria tertentu yang berguna untuk memilah pekerja yang berkemampuan. Latar belakang keterserapan kerja terjadi dikarenakan beberapa faktor determinan yang

³¹ Luthfi Indana and Rahmatina Hidayati, 'Keterserapan Kerja Lulusan Program Studi Sistem Informasi Universitas Merdeka Malang Di Era Pandemi', *Jurnal Brilliant*, 7.4 (2022), 896–904 <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v7i4.1025>>. hlm. 897

³² Di Zhang and Hengbin Zhang, 'Research on Influencing Factors of Employment Ability of Higher Vocational College Students Based on Cultivation of Innovation and Entrepreneurship Ability', in *International Education, Economics, Social Science, Arts, Sports and Management Engineering Conference* (Francis Academic Press, 2020), pp. 477–80 <<https://doi.org/10.25236/ieesasm.2020.090>>. hlm. 478

³³ Arum Kartika Sari, 'Analisis Pola Transisi Lulusan Sekolah Menengah Analisis Pola Transisi Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Menuju Dunia Kerja' (Universitas Negeri Yogyakarta, 2019). hlm. 19

menyebabkan terserapnya tenaga kerja ke suatu industri. Pengertian dari determinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah factor yang menentukan.³⁴ Pencarian mengenai faktor yang menentukan perlu dilakukan analisis determinan guna mendapatkan informasi sehingga dapat menjadi solusi dari permasalahan yang muncul dalam topik tersebut.³⁵

Di ekonomi dunia, pekerja harus memiliki “*employability skill*” yakni keterampilan, keilmuan, kemampuan untuk memahami, dan kualitas diri yang menunjukkan bahwa layak untuk direkrut. Sehingga akan terwujud kinerja dengan hasil yang terbaik.³⁶ Sehingga pemilik kerja memiliki fokus untuk merekrut pegawai baru yang berkompeten.³⁷ Kualitas sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan kebutuhan yang mutlak bagi pelaku di dunia usaha.³⁸

³⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia, ‘Determinan’ <<https://kbbi.web.id/determinan.html>> [accessed 29 September 2022].

³⁵ Fatkuroji, ‘Analisis Determinasi Minimnya Minat Dosen Dalam Penelitian’, *Magistra: Jurnal Ilmu Pendidikan Asar Dan Keislaman*, 4.1 (2013), 33–50. hlm. 47

³⁶ Jovina Dania, Ab Rahim Bakar, and Shamsiah Mohamed, ‘Factors Influencing the Acquisition of Employability Skills by Students of Selected Technical Secondary School in Malaysia’, *International Education Studies*, 7.2 (2014), 117–24 <<https://doi.org/10.5539/ies.v7n2p117>>.hlm. 118

³⁷ Gracia Siwy, Sifrid S. Pangemanan, and Maria V. J. Tielung, ‘The Influence Of Employee Knowledge Skill Ability To Team Performance At PT. Equityworld Futures Manado Pengaruh Pengetahuan Keterampilan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Tim Di PT. Equityworld Futures Manado’, *Jurnal EMBA*, 7.4 (2019), 5108–16. hlm. 5108

³⁸ Yati Suhartini, ‘Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di

Pada penelitian sebelumnya Luthfi (2018) menyatakan bahwa faktor determinan keterserapan dalam dunia kerja dapat diketahui melalui:³⁹

1. Rancangan karir

Dalam melanjutkan kehidupan, perlu untuk merancang Langkah selanjutnya. Dalam dunia kerja perlu merencanakan dimana akan bekerja, mencari informasi mengenai kriteria, dan meningkatkan kemampuan diri.

2. Relasi dengan pihak lain

Membangun relasi akan memberikan informasi yang menunjang dalam kerja, dapat melatih kemampuan komunikasi sehingga membantu dalam mendapatkan pekerjaan.

3. Rentang masa tunggu lulusan

Rentang waktu pencarian kerja bagi lulusan merupakan pengertian dari masa tunggu. Pada kesempatan tersebut, para lulusan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan dan melaksanakan prosedur melamar kerja. Pendeknya masa tunggu lulusan menggambarkan tingkat penerimaan dunia kerja terhadap lulusan.⁴⁰

Manding, Bantul, Yogyakarta)', *Akmenika: Jurnal Akutansi Dan Manajemen*, 12.2 (2015), 660–73 <<https://doi.org/10.31316/akmenika.v12i2.1245>>. hlm. 660

³⁹ Indana and Hidayati. hlm. 898

⁴⁰ Luthfi Indana, 'Evaluasi Keterserapan Kerja Lulusan Smk Program Studi Keahlian Teknik Komputer Dan Informatika Di Kabupaten Trenggalek Jawa Timur' (Universitas Negeri Yogyakarta, 2018). hlm. 40

4. Kesesuaian kompetensi dengan bidang kerja
Sesuai kompetensi dengan bidang kerja baik meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap dapat membantu terlaksananya tanggung jawab sebagai pekerja. Dengan kemampuan tersebut memberikan penilaian tersendiri bagi rekruter.
5. Uang penat
Pemberian gaji atas terlaksananya beban kerja menjadi pertimbangan bagi pencari kerja. Dengan gaji dapat meningkatkan motivasi bagi pekerja untuk berkontribusi terhadap tempat usaha yang menaungi.

Menurut Sudiyono, faktor pemberi pengaruh terhadap kecepatan dalam memperoleh pekerjaan bagi alumni adalah:⁴¹

1. Kepemilikan kompetensi keahlian untuk melakukan pekerjaan pada bidang tertentu. Semakin kompeten maka semakin besar kesempatan memperoleh pekerjaan.
2. Motivasi yang dapat diamati melalui:
 - a. Kepercayaan diri dengan kemampuan yang dimiliki
 - b. Aktif dalam mencari informasi pekerjaan
 - c. Intensitas memasukkan lamaran ke instansi
3. Kegiatan pengisi masa senggang:
 - a. Mencari lowongan

⁴¹ Sudiyono and Relisa, 'Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Keterserapan Lulusan SMK Ke Dunia Kerja', *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 15 (2022), 57–66 <<https://doi.org/dx.doi.org/10.24832/jpkp.v15i1.635>>. hlm. 62

- b. Berwirausaha
- c. Mengikuti pelatihan

Faktor yang melatarbelakangi keterserapan kerja adalah tersedianya kesempatan, menurut Sagir menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kesempatan kerja:⁴²

1. Pendidikan, kemampuan, dan memiliki pengetahuan
Tingginya tingkat pendidikan, memiliki pengetahuan, dan keahlian memberikan peluang kerja semakin lebar.
2. Usia penduduk
Struktur usia penduduk dominan usia muda atau usia produktif, maka kesempatan untuk kerja akan menurun dan bersaing.
3. Ketersediaan lapangan pekerjaan
Luasnya ketersediaan lapangan pekerjaan menjadikan pemicu terbukanya kesempatan kerja semakin luas.

Pada uraian diatas dapat ditarik inti pemahaman bahwa factor determinan keterserapan di dunia kerja adalah faktor-faktor yang memengaruhi calon pekerja dapat terserap di dunia kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis faktor yang memengaruhi dalam keterserapan kerja adalah:

- a. Rentang masa tunggu lulusan

Istilah masa tunggu menurut Luthfi adalah rentang waktu pencarian kerja atau mendapatkan kerja pertama bagi lulusan

⁴² Soeharsono. Sagir, *Kesempatan Kerja, Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya* (Bandung, 1994). hlm. 60

serta pemanfaatan waktu untuk mengisi kekosongan setelah masa kelulusan.⁴³ Pengertian masa tunggu menurut Khaerul Aqbar adalah fase peralihan dari dunia pendidikan ke dunia kerja.⁴⁴ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa tunggu lulusan adalah periode waktu setelah kelulusan hingga mendapatkan pekerjaan pertama.

Kualitas pekerja setelah kelulusan dalam ranah masa tunggu dapat diukur berdasarkan:

1. Lama rentang waktu dalam mendapatkan pekerjaan
2. Proses pencarian kerja
3. Situasi kerja, dan
4. Pengimplementasian kompetensi dalam kerja.⁴⁵

Singkatnya masa tunggu menunjukkan kuatnya tingkat penerimaan di masyarakat. Selain itu semakin panjangnya masa tunggu maka akan berpengaruh pada terpakainya usia produktif dalam masa penantian. Akibatnya persaingan di dunia kerja akan semakin ketat karena banyak munculnya tenaga kerja yang lebih produktif. Sehingga, pemilik usaha akan memilih pekerja dengan produktifitas yang tinggi.⁴⁶

⁴³ Indana and Hidayati. hlm. 897

⁴⁴ Khaerul Aqbar and others, 'Evaluasi Dan Pengembangan Capaian Kompetensi Lulusan Melalui Tracer Study', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11.2 (2021), 90–105.. hlm. 97

⁴⁵ Tinggi. hlm. 33

⁴⁶ Cici Swarsih, Junaidi, and Rosmeli, 'Pengaruh Umur, Pendidikan, Upah, Keterampilan, Dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Pekerja Terdidik

Dengan persaingan tersebut maka keaktifan dan kualitas individu calon pekerja harus ditingkatkan. Calon pekerja harus memiliki pemahaman mengenai proses melamar pekerjaan dan kriteria kompetensi yang dibutuhkan industri.⁴⁷ Pemanfaatan masa tenggang selama penantian pekerjaan dapat diisi dengan kegiatan yang menunjang dalam proses pencarian kerja seperti peningkatan kompetensi dan aktif dalam mengamati lowongan pekerjaan.

Pengukuran masa tunggu lulusan menurut Fahmi dapat terukur melalui pendataan sebagai berikut:⁴⁸

1. Rentang waktu dalam mendapatkan pekerjaan
2. Informasi dalam memperoleh pekerjaan

Dari uraian diatas maka upaya pengukuran keterserapan alumni melalui masa tunggu lulusan dapat diamati melalui:

1. Periode pencarian kerja
2. Periode mendapatkan pekerjaan
3. Upaya yang dilakukan guna mempersingkat masa tunggu.

Di Kota Jambi', *E-Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan Vol.*, 9.1 (2020), 1–12 <<https://doi.org/10.22437/jels.v9i1.11944>>. hlm. 9

⁴⁷ Masril and others, 'Persiapan Menghadapi Dunia Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Dan Lulusan Baru', *Jurnal Abdidas*, 2.5 (2021), 1092–98.hlm. 1903

⁴⁸ Reza Fahmi and Prima Aswirna, *PENGARUH KUALITAS ALUMNI TERHADAP PENYERAPAN DUNIA KERJA DAN Kepercayaan Masyarakat Tentang Perguruan Tinggi* (Padang, 2016) <<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32644.35207>>. hlm. 42

b. Kesesuaian bidang kerja dengan keilmuan dan keterampilan

Faktor yang menyebabkan pengangguran menurut Swarsih adalah tingkat kesesuaian bidang pekerjaan dengan kompetensi pekerja.⁴⁹ Kesesuaian kompetensi lulusan terhadap tuntutan kebutuhan di dunia kerja menjadi pertimbangan bagi pemilik usaha. Hal yang menjadi pertimbangan dalam relevansi adalah proses penyesuaian calon pekerja terhadap penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan sehingga berpengaruh pada kinerja pekerja.⁵⁰

Namun keputusan pekerja dalam memilih pekerjaan tanpa memperhatikan relevansi dikarenakan adanya berbagai pertimbangan baik faktor internal maupun eksternal. Sehubungan dengan hal tersebut maka relevansi akan terabaikan serta calon pekerja cenderung menerima berbagai pekerjaan dan berbagai posisi selama memberikan keuntungan tertentu bagi pekerja.

Melalui uraian di atas maka kesesuaian kompetensi pada pekerjaan menjadi pertimbangan dalam keterserapan kerja karena kepemilikan kemampuan dasar dapat mempengaruhi pada kinerja. Pengukuran relevansi kompetensi dengan pekerjaan dapat dianalisis melalui:

⁴⁹ Swarsih, Junaidi, and Rosmeli. hlm. 2

⁵⁰ Laila Meiliyandrie, Indah Wardani, and Siti Fatimah, 'Kompetensi Pekerja Dan Efeknya Terhadap Work Engagement : Riset Pada Pekerja Dengan Horizontal Education Mismatch', *Jurnal Psikologi Sosial*, 18.1 (2020), 73–85 <<https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>>. hlm. 76

1. Keeratan relevansi kompetensi dengan bidang kerja
 2. Alasan yang melandasi dalam pemilihan pekerjaan tersebut dari sisi pekerja.⁵¹
- c. Daya dukung keilmuan dan keterampilan dalam pekerjaan

Daya dukung kompetensi menjadi perhatian dalam proses rekrutmen dikarenakan calon pekerja memerlukan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan. Menurut Aminul Islam daya dukung pekerja dapat diamati melalui:

1. Kemampuan dalam menyesuaikan pekerjaan
2. Kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab.⁵²

Penggunaan aspek keilmuan dan keterampilan digunakan tergantung pada situasi lapangan sehingga perlunya memiliki *transferable skills*. *Transferable skills* merupakan suatu kemampuan yang dapat diterapkan pada situasi nyata secara efektif.⁵³ Dengan kebutuhan tersebut maka kualitas alumni diperhitungkan dalam dunia kerja. Peningkatan kualitas calon lulusan selama dimadrasah terbentuk melalui kegiatan akademik, keterampilan serta diberikan ruang untuk pengenalan dunia kerja melalui kegiatan magang sehingga dapat membantu siswa untuk menumbuhkan beberapa

⁵¹ Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan. hlm. 32

⁵² Aminul Islam, 'Industry 4.0: Skill Set for Employability', *Social Sciences & Humanities Open*, 6.1 (2022) <<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100280>>.hlm. 1

⁵³ Christof Nägele and Barbara E Stalder, 'Competence and the Need for Transferable Skills', *Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects*, 2017 <<https://doi.org/10.1007/978-3-319-41713-4>>.hlm. 748

keterampilan. Kepemilikan kompetensi dan pengalaman kerja tersebut diharapkan lulusan memiliki nilai lebih bagi rekruter.

Sejalan dengan Kurniadi bahwa faktor yang memiliki pengaruh pada kualitas kinerja adalah sebagai berikut:⁵⁴

1. Kepemilikan keilmuan
2. Keterampilan yang memadai
3. Adanya pengalaman kerja

Berdasarkan penjabaran tersebut maka untuk mengetahui daya dukung dari kompetensi calon pekerja terhadap keterserapan kerja dapat dianalisis melalui:

1. Intensitas penggunaan kompetensi yang dimiliki
2. Kontribusi pengalaman kerja

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kontribusi program madrasah yang memberikan pengaruh keterserapan kerja bagi alumni maka dapat diamati melalui pertanyaan mengenai keterampilan yang diperlukan oleh dunia kerja.

B. Kajian Pustaka Relevan

Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan literatur yang relevan dengan pembahasan penelitian sebagai bahan referensi dan perbandingan sehingga dapat diketahui gambaran antar hasil karya. Berikut penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan sebagai berikut:

⁵⁴ Dimas Alrasyid Kurniadi, 'Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Cv. Boga Utama Amanda Brownies Cabang Palembang' (Universitas Tridinanti, 2021). hlm. 4

1. Jurnal oleh Sudiyono (2022) dengan judul “*Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Keterserapan Lulusan Smk Ke Dunia Kerja*”. Variable yang digunakan dalam penelitian adalah jumlah lulusan, factor yang memengaruhi keterserapan alumni dalam kerja, dan kegiatan yang dilaksanakan alumni sebelum perolehan kerja. Dengan metode penelitian campuran, hasil menunjukkan bahwa terdapat penurunan keterserapan SMK untuk semua bidang keahlian sebesar 3,19% pada tahun 2020 dan 0,77% pada tahun 2021. Faktor yang pengaruhi keterserapan adalah kompetensi keahlian, motivasi, dan ketersediaan lowongan. Kegiatan yang dilakukan alumni sebelum mendapatkan pekerjaan adalah aktif dalam mencari informasi kerja, berwiraswasta, dan mengikuti pelatihan.⁵⁵

Persamaannya adalah menggunakan alumni sekolah menengah sebagai objek. Perbedaan terdapat pada variable penelitian dimana peneliti menggunakan variable rentang masa tunggu lulusan, kesesuaian bidang kerja dengan keilmuan dan keterampilan serta daya dukung keilmuan dalam pekerjaan

2. Jurnal yang disusun oleh Sutiono dan Dede Tarman (2021) berjudul “*Analisis Daya Serap Dunia Kerja Terhadap Alumni SMK Negeri 1 Tukak Sadai Tahun 2014 – 2020*” dengan menggunakan metode statistic deksriptif pada alumni SMK Negeri 1 Tukak Sadai periode 2014-2020. Dengan hasil menunjukkan bahwa 48% alumni telah

⁵⁵ Sudiyono and Relisa.

bekerja serta daya serap alumni pada unia kerja belum maksimal dengan persentase dibawah 50%.⁵⁶

Persamaannya adalah penggunaan objek sekolah menengah keatas dengan program keterampilan. Perbedaa terdapat pada variable penelitian, pada penelitian Sutiono menggunakan focus penelitian sebaran alumni berdasarkan keterserapan alumni dalam dunia kerja dan status profesi; sedangkan variable yang digunakan oleh peneliti adalah rentang masa tunggu lulusan, kesesuaian bidang kerja dengan keilmuan dan keterampilan, dan daya dukung keilmuan dan keterampilan dalam pekerjaan.

3. Jurnal yang disusun oleh Jayasingha dan kawan kawan (2020) berjudul “*An Analysis of the Factors Affecting the Graduates ' Employability In Case Of Rajarata University of Sri Lanka*”. Model penelitian merupakan literatur review dengan menggunakan sampel 120 alumni dari empat fakultas menggunakan teknik analisis model regresi linier, analisis korelasi, dan deksriptif analisis. Variabel yang digunakan jenis kelamin, tingkat gelar kehormatan, kualifikasi professional, kemampuan Bahasa inggris, kemampuan teknologi informasi, pengalaman kerja, dan memiliki *soft skills*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin, kualifikasi professional, pengalaman kerja, dan *soft skills* memiliki pengaruh pada keterserapan

⁵⁶ Sutiono and Dede Tarmana, ‘Analisis Daya Serap Dunia Kerja Terhadap Alumni SMK Negeri 1 Tukak Sadai Tahun 2014 - 2020’, *Jurnal Pendidikan Rokania*, 6.1 (2021), 121–32.

kerja alumni. Sedangkan tingkat gelar kehormatan tidak berpengaruh pada keterserapan kerja.⁵⁷

Perbedaannya adalah variabel yang digunakan Jayasingha adalah jenis kelamin, tingkat gelar kehormatan, kualifikasi profesional, kemampuan Bahasa Inggris, kemampuan teknologi informasi, pengalaman kerja, dan memiliki *soft skills* sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan variabel rentang masa tunggu lulusan, kesesuaian bidang kerja dengan keilmuan dan keterampilan, daya dukung keilmuan dan keterampilan dalam pekerjaan. Kesamaan kedua penelitian ini adalah dianalisis melalui berkas pendataan alumni.

4. Tesis yang disusun oleh Rukmana (2021) berjudul “Keterserapan Lulusan SMK Negeri 1 Sungai Lili Kabupaten Musi Banyuasin Dalam Dunia Kerja”. Penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik angket, wawancara dan dokumentasi. Dengan hasil penelitian alumni Angkatan 2016 terserap dunia kerja dengan persentase 72%, dengan 59% lulusan relevan dengan kompetensi. Rentang waktu masa tunggu lebih dari 1 tahun. Dengan kesimpulan terdapat faktor pendukung (adanya kerjasama SMK dengan DU/DI, kompetensi yang menunjang, relasi, kemudahan akses lowongan kerja) dan faktor penghambat (memilih tidak bekerja, batasan kebutuhan jumlah karyawan, tidak ada relasi, loker tidak jelas).⁵⁸

⁵⁷ D.G.M.S. Jayasingha and S.M.B.L. Suraweera, ‘An Analysis of the Factors Affecting the Graduates’ Employability In Case Of Rajarata University of Sri Lanka’, *IRE Journals: Iconic Research And Engineering Journals*, 3.12 (2020), 10–24.

⁵⁸ Tenti Apriyanti Rukmana, ‘Analisis Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Di Beberapa Provinsi Indonesia Tahun 2008-2017’ (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019).

Persamaannya adalah menggunakan subjek sekolah tingkat menengah. Perbedaannya pada tesis Rukmana membahas factor pendukung terserapnya alumni adalah relevansi dunia kerja dengan kompetensi, dan masa tunggu dalam keterserapan kerja. Sedangkan peneliti meneliti variable rentang masa tunggu lulusan, kesesuaian bidang kerja dengan keilmuan dan keterampilan, serta daya dukung keilmuan dan keterampilan dalam pekerjaan

C. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah pada penelitian yang perlu diujikan secara empiris melalui pengumpulan data dengan berlandaskan pada teori yang relevan.⁵⁹ Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan antar indikator tracer study terhadap keterserapan alumni di dunia kerja. Adapun rinciannya sebagai berikut:

H1 : periode pencarian kerja berpengaruh signifikan terhadap periode perolehan pekerjaan dalam penyerapan alumni dalam dunia kerja

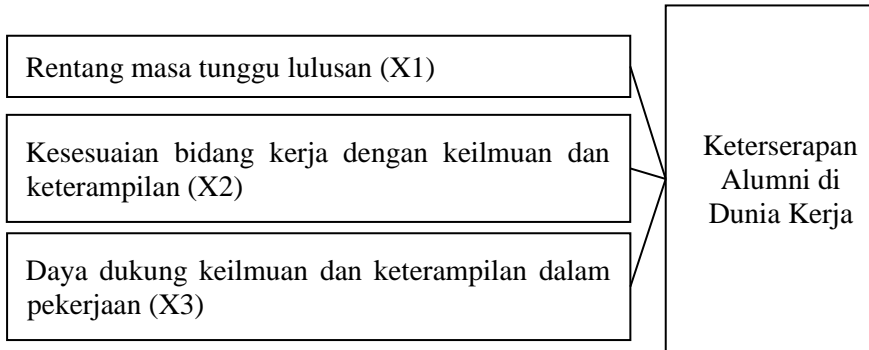
H2 : relevansi bidang kerja dengan keilmuan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap periode perolehan kerja dalam penyerapan alumni dalam dunia kerja

H3 : daya dukung keilmuan dan keterampilan terhadap pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap periode perolehan pekerjaan dalam penyerapan alumni dalam dunia kerja

Sehingga dapat diilustrasikan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013). hlm. 99

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melihat hubungan variable terhadap objek yang diteliti. Untuk jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan analisis asosiatif guna mengetahui menguji hasil penelitian secara general berdasarkan satu sampel serta guna mengetahui mengenai hubungan antar variabel.⁶⁰ Penelitian ini dilaksanakan melalui pendataan *tracer study* dilanjutkan dengan analisis factor yang memengaruhi keterserapan alumni dalam kerja. Data kemudian dianalisis menggunakan statistic non parametik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.⁶¹ Kasus yang diteliti dalam hal ini merupakan *Ex-Post Facto*, karena penelitian dilaksanakan pada peristiwa yang telah terjadi untuk memproyeksikan data yang ada untuk mengetahui factor penyebab peristiwa.⁶²

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian
 - a. Identitas MA Plus Keterampilan AI Irsyad Demak

⁶⁰ Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Jakarta: Rajawali Press, 2010). hlm. 211

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. hlm. 166

⁶² Siregar. hlm. 103

Tabel 3.1 Identitas MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak

Identitas Madrasah	
Nama	MA Keterampilan Al Irsyad Gajah
NPSN	20362844
Alamat	Jalan Raya Gajah – Dempet Nomor 11 Gajah Demak
Desa/Kelurahan	Gajah
Kab/Kota	Demak
Propinsi	Jawa Tengah
Tanggal SK.Pendirian/operasional	Wk/5.d/90/Pgm/MA/1984
Akreditasi	A (Skor : 96)

b. Sejarah MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak

Madrasah Aliyah Keterampilan Al Irsyad Gajah merupakan lembaga pendidikan Islam tingkat menengah atas yang dinaungi oleh Kementerian Agama serta dikelola oleh “Yayasan Islam Al Irsyad Al Mubarak” Desa Gajah Kecamatan Gajah Kabupaten Demak sejak tanggal 10 Januari 1982 yang dirintis oleh DR. H. Abdul Choliq MT, M.Ag. dan dibantu oleh tokoh masyarakat. Awalnya Madrasah Aliyah Al Irsyad merupakan madrasah swasta berstatus “Terdaftar” berdasarkan SK Menteri Agama RI Nomer Wk/5.d/90/Pgm/MA/1984 tanggal 17 Januari 1984.

Madrasah Aliyah Al Irsyad Gajah yang dikenal sebagai Madrasah Aliyah Keterampilan Al Irsyad Gajah memiliki sejarah kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Tahun 1982 – 1985 dipimpin oleh Drs. Abdul Choliq MT dengan status 100% swasta.
- b. Tahun 1985 – 1986 beralih status menjadi MAN Filial dari MAN Semarang, dengan pimpinan Drs. H. Abdul Choliq, guru Kementerian Agama, tetapi pada awal tahun pelajaran 1986/1987 beralih menjadi MAN Filial dari MAN Kendal sampai dengan akhir tahun pelajaran 1991/1992
- c. Tahun 1989 dengan status MAN Filial dari MAN Kendal, estafet kepemimpinan beralih kepada Drs. MH. Sholeh Anwar, guru Kementerian Agama.
- d. Tahun pelajaran 1992/1993, kembali menjadi swasta murni dengan pimpinan Drs. MH. Sholeh Anwar dibawah pengelolaan Yayasan Pendidikan Islam Al Irsyad Al Mubarak Gajah dan bulan Pebruari 1993, mengikuti akreditasi dari status “Terdaftar” menjadi “Diakui” dan pada bulan Agustus 1993 status Madrasah Aliyah “Al Irsyad” Gajah, adalah “DIAKUI” sesuai SK Menteri Agama nomer B/E/IV/MA/0132/1993 tanggal 21 Agustus 1993.
- e. Tahun 1996 – 1998 kepemimpinan beralih kepada Drs. Firdaus Faisal (KMS Kementerian Agama) dengan status swasta.
- f. Tahun 1998 – 2005 kepemimpinan dipegang oleh Dra. Zulaikhah (KMS Kementerian Agama) dengan status swasta.
- g. Tahun 2005 – 2015 kepemimpinan dipegang oleh H. Fachrurrozi, S.Pd dengan status swasta.

- h. Tahun 2015 - 2020 kepemimpinan dipegang oleh H. Subekan, S.Ag.,M.H. dengan status swasta.
- i. Mulai Bulan Juni Tahun 2020 sampai sekarang kepemimpinan dipegang oleh Hj.Amma Khabibah, S.Ag.

MA Keterampilan Al Irsyad Gajah memulai tahun ajaran 2007/2008 hingga saat ini telah membuka tiga jurusan yakni program IPA (Ilmu Pengetahuan Alam), IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial), dan Bahasa, yang dilengkapi dengan laboratorium seperti Lab. Kimia, Lab. Biologi, Lab. Fisika, Lab. Bahasa, dan Lab. Komputer. Dengan program tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan zaman yang relevan terhadap kebutuhan masyarakat yang kompleks. Saat ini MA Keterampilan Al Irsyad Gajah telah mengembangkan **program keterampilan** sebagaimana **SK Dirjen Pendidikan Islam Nomor : 4924 Tahun 2016** tentang Penetapan Madrasah Aliyah Penyelenggara Program Keterampilan dan **SK Dirjen Pendidikan Islam No. Nomor 2851 Tahun 2020** Tentang Penetapan Madrasah Aliyah Plus Keterampilan Tahun 2020 , dengan keterampilan : Teknik dan Bisnis Sepeda Motor, Tata Busana, Teknik Audio Video, Teknik Komputer Jaringan, dan Teknik Multimedia. Serta MA Keterampilan Al Irsyad Gajah menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler penunjang. Pengembangan tersebut bertujuan untuk menghadapi perkembangan zaman dan mencetak kader-kader bangsa yang

beriman, bertaqwa, ilmiah, amaliah, terampil, dan siap terjun di masyarakat global.

c. Visi MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak

Madrasah unggul yang berakhlak Islami, menguasai teknologi, terampil berwirausaha, dan berperilaku sadar lingkungan.

d. Misi MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak

1. Membentuk peserta didik yang beriman, bertakwa, dan berakhlakul karimah
2. Menanamkan dan mengamalkan ajaran Islam Ahlussunnah Waljama'ah an-Nahdliyyah
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
4. Meningkatkan sarana prasarana penunjang pembelajaran dan
5. Meningkatkan layanan pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi
6. Meningkatkan penguasaan di bidang yang berbasis kemitraan dan kewirausahaan
7. Meningkatkan pembiasaan perilaku sadar lingkungan menuju terwujudnya madrasah peduli lingkungan

e. Tujuan MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak

1. Menciptakan lingkungan madrasah islami yang memiliki ilmu pengetahuan berbasis teknologi informasi dan komunikasi
2. Menjadikan pondok pesantren sebagai penunjang untuk membentuk akhlakul karimah peserta didik
3. Meningkatkan prestasi akademik peserta didik dengan memperoleh nilai akademis sekurang – kurangnya 80.00.

4. Menciptakan peserta didik yang memiliki kecakapan hidup sebagai bekal untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.
 5. Meningkatkan di berbagai bidang melalui kemitraan dengan dunia usaha dan industri.
 6. Memberikan motivasi kepada siswa untuk mengamalkan keahlian yang dikuasai baik sebagai wirausaha maupun bekerja di dunia usaha atau dunia industri.
 7. Meningkatkan kepedulian peserta didik terhadap lingkungan melalui pembiasaan di madrasah.
2. Waktu Penelitian

Rentang waktu penelitian dilaksanakan selama satu bulan dari tanggal 7 Maret hingga 5 April 2023.

C. Populasi dan Sample Penelitian

Populasi penelitian ini adalah alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak dengan tahun kelulusan 2019, yang memiliki karakteristik sesuai yang peneliti tetapkan. Dengan menggunakan jenis teknik sampling probability berjenis *sampling purposive* yaitu sampel ditentukan dengan pertimbangan tertentu.⁶³ Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah alumni Madrasah Aliyah Plus Keterampilan Al-Irsyad Demak dengan tahun kelulusan 2019, kemudian untuk pengolahan data lebih lanjut tipe responden yang terpilih adalah sedang mencari kerja atau telah bekerja dengan rentang 1 tahun terhitung setelah kelulusan. Hal ini dikarenakan

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013). hlm. 126

agar proyeksi data lebih optimal karena alumni telah melewati masa peralihan dari periode kelulusan sekolah ke dunia kerja.⁶⁴

Jumlah total dari alumni MA MA Keterampilan Al Irsyad Demak tahun kelulusan 2019 adalah sebanyak 182 siswa. Upaya untuk menentukan besaran sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

d = Derajat Kebebasan, contohnya 1%; 5%; 10%

Pertimbangan jumlah populasi yang tersedia dan sesuai persyaratan, Perhitungan data sampel dengan derajat kebebasan sebesar 5% maka sampel yang perlu diteliti adalah 125 siswa.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variable adalah sesuatu yang menunjukkan konsep untuk mengarahkan sasaran yang akan diteliti.⁶⁵ Variable menurut sugiyono adalah segala yang berbentuk apapun yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan dari informasi tersebut.⁶⁶ Sehingga dapat disimpulkan variabel merupakan poin poin yang telah ditetapkan penelitian guna dilakukan penelitian dan penarikan kesimpulan.

⁶⁴ Tinggi. hlm. 34

⁶⁵ Djunaidi Ghony and Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif* (Malang: UIN Maliki Press, 2016). hlm. 100

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. hlm. 63

Indikator masing masing variabel ditentukan oleh aspek yang akan diteliti. Berdasarkan pertimbangan dan pengkajian berbagai literatur. Peneliti mengadaptasi indikator *tracer study* guna mengetahui faktor yang memengaruhi keterserapan kerja alumni dengan pertimbangan kesesuaian dengan keadaan subjek penelitian dan kajian yang akan diteliti. Adapun rinciannya sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variable independen atau variabel bebas merupakan variabel penyebab munculnya variabel dependen.⁶⁷ Penelitian ini menggunakan pertanyaan adaptasi dari angket tracer study guna mengetahui faktor yang memengaruhi keterserapan kerja alumni dalam dunia kerja, yakni:

a. Rentang Masa tunggu lulusan (X1)

Rentang waktu pencarian kerja bagi lulusan merupakan pengertian dari masa tunggu. Pemberian pertanyaan mengenai periode mulai pencarian kerja hingga mendapatkan pekerjaan pertama, dan pemanfaatan waktu senggang selama menunggu atau mencari pekerjaan guna mengetahui detail faktor pemicu cepat lambatnya dalam mendapatkan pekerjaan pertama.

b. Kesesuaian bidang kerja dengan keilmuan dan keterampilan (X3)

Implementasi keilmuan terhadap bidang kerja untuk mengukur hubungan horizontal (kesesuaian disiplin keilmuan dengan pekerjaan). Penentuan kesesuaian bidang kerja terhadap latar belakang keilmuan dalam penelitian ini menggunakan pengukuran keeratan hubungan keilmuan dan keterampilan terhadap pekerjaan,

⁶⁷ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007). hlm. 4

fokus bidang dari pekerjaan responden, dan alasan dalam memilih pekerjaan tersebut.

- c. Daya dukung keilmuan dan keterampilan terhadap pekerjaan (X4)
 Dalam variabel ini guna mengetahui kontribusi keilmuan dan keterampilan terhadap daya kerja. Pengukuran diamati melalui jawaban reponden mengenai daya dukung ilmu dan keterampilan terhadap pekerjaan, dan kebijakan madrasah yang menjadi faktor penting dalam keterserapan dalam dunia kerja.

Tabel 3.2 Kisi Kisi Variabel Independen dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi kisi	Sumber	No. Soal
Faktor determinan	Rentang masa tunggu lulusan (X1)	Periode pencarian kerja	Luthfi Indana dan Rahmatina Hidayati (2022)	8
		Periode mendapatkan pekerjaan		9
		Pemanfaatan masa tenggang		10
	Kesesuaian bidang kerja dengan keilmuan dan keterampilan (X3)	Keeratan relevansi keilmuan dari madrasah terhadap bidang kerja	Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan (2021)	11
		Keeratan relevansi keterampilan dari		12

		madrasah terhadap bidang kerja		
		Alasan memilih pekerjaan		13
	Daya dukung keilmuan dalam pekerjaan (X4)	Intensitas penerapan keilmuan terhadap pekerjaan	Ulfa Damayanti (2018)	14
		Intensitas penerapan keterampilan terhadap pekerjaan		15
		Kontribusi program magang madrasah		16
		Faktor yang memiliki peran penting		17

2. Variabel Dependen

Variabel yang menjadi akibat dari variabel independent adalah variabel dependen.⁶⁸ Variabel ini guna mengetahui keterserapan kerja alumni melalui pemberian pertanyaan seputar kondisi setelah kelulusan, jenis tempat kerja, dan jabatan dalam pekerjaan. Untuk pengujian korelasi dikarenakan hasil responden mayoritas bekerja, maka variabel dependen dialihkan pada variabel periode mendapatkan pekerjaan.

⁶⁸ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. hlm. 4

Tabel 3.3 Kisi Kisi Variabel Dependen dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi kisi	Sumber	No. Soal
Keterserapan kerja	Profil kerja	Kondisi setelah kelulusan	Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan (2021)	5
		Jenis tempat kerja		6
		Jabatan		7
	Periode mendapatkan pekerjaan	Rentang waktu perolehan pekerjaan	Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan (2021)	9

E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Hal yang memengaruhi kualitas data dari hasil penelitian adalah kualitas dari instrument dan pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian diukur melalui uji validitas dan reabilitas instrument. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkaitan pada tepatnya metode pengumpulan data.⁶⁹

a. Jenis Data

Penelitian berikut menggunakan jenis data nominal dengan memberikan kode tertentu tanpa maksud memberikan peringkat, murni

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. hlm. 187

hanya untuk mengklasifikasikan data.⁷⁰ Kemudian dilakukan analisis lanjutan menggunakan analisis data non-parametik.

b. Sumber Data

Penelitian berikut menggunakan sumber data penelitian sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer adalah sumber data yang diterima secara langsung kepada pengumpul data.⁷¹ Dalam penelitian ini menggunakan data primer dari hasil angket alumni Madrasah Aliyah Plus Keterampilan Al-Irsyad Demak tahun 2019.

b. Data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak secara langsung diserahkan kepada pengumpul data, seperti melalui dokumen.⁷² Sumber data sekunder dari penelitian ini adalah data alumni Madrasah Aliyah Plus Keterampilan Al-Irsyad Demak tahun 2019, gambaran umum madrasah, dan berkas pendukung lainnya.

c. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses sistematis berstandar dalam memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian ini, Teknik pengumpulan data menggunakan metode:

1. Kuisioner (Angket)

⁷⁰ Ali Anwar, *Satistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Dengan SPSS Dan Excel* (Kediri: IAIT Press, 2009). hlm. 3

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. hlm. 176

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. hlm. 187

Kuisisioner merupakan model pengumpulan data dengan responden mengisi pertanyaan secara lengkap dan diserahkan kembali kepada peneliti.⁷³ Kuisisioner cocok digunakan bagi responden yang berjumlah cukup besar dan tersebar. Dalam kuisisioner berisi susunan pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian kemudian dilakukan penyebaran pada responden untuk memperoleh data.

Kuisisioner akan dibuat secara daring menggunakan layanan *google form* dengan sasaran alumni Madrasah Aliyah Plus Keterampilan Al-Irsyad Demak dengan kelulusan pada tahun 2019 yang telah bekerja. Menggunakan metode angket tertutup dengan model jawaban menggunakan pilihan ganda yang telah disesuaikan dengan keadaan objek penelitian dan kajian yang akan diteliti. Mekanisme pengumpulan data dilakukan dengan prosedur:

- a. Responden menjawab angket *google form* sesuai link yang peneliti berikan,
- b. Setelah angket terjawab dan terkirim, maka jawaban angket akan terdata oleh *google form*,
- c. Jawaban dari responden akan diolah serta dianalisis untuk menarik kesimpulan.

2. Dokumentasi

⁷³ J.W. Creswell, *Research Design Qualitative, Quantitative, Mixed Method Approaches Fourth Edition* (London: Sage Publication, 2013) dalam Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. hlm. 192

Metode ini adalah mencari informasi dalam sumber literatur berupa dokumen, catatan harian, notulensi rapat, majalah, bahkan benda bersejarah.⁷⁴ Metode ini digunakan untuk pengumpulan informasi pendukung penelitian berkaitan dengan data alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak Tahun 2019 sebagai data penelusuran alumni atau *tracer study*.

d. Uji Coba Instrumen

1. Penskoran

Data angket akan dianalisis dengan tabulasi data, penggunaan skala nominal untuk mengelompokkan objek dalam kelompok tertentu.⁷⁵ Yang kemudian data tersebut menjadi dasar pengolahan data menggunakan penghitungan statistic dengan aplikasi SPSS untuk kemudian disimpulkan.

2. Uji validitas Angket

Kevalidan instrument memiliki makna bahwa instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur.⁷⁶ Validasi intrumen secara eksternal dilakukan dengan melakukan perbandingan antara indikator dalam instrument dengan realita lapangan.

Uji validitas konstruk diterapkan pada empat variabel yang memengaruhi keterserapan kerja lulusan yaitu mengenai rentang masa tunggu lulsan, proses mendapatkan pekerjaan,

⁷⁴ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Dan Tenaga Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2010). hlm. 268-269

⁷⁵ Siregar. hlm. 135

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. hlm. 168

relevansi, dan daya dukung kompetensi yang dimiliki. Instrumen dalam angket tertutup menggunakan *contract validity* berdasarkan teori relevan yang dikonsultasikan dengan *expert judgment* kemudian dilakukan percobaan pada responden (alumni).⁷⁷

3. Uji Reliabilitas Angket

Instrumen yang reliabel merupakan instrument yang apabila dipergunakan untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama juga atau disebut konsisten.⁷⁸

F. Teknik analisis data

Dalam menjawab rumusan masalah dalam penelitian perlu dilakukan analisis data dengan tahapan: mengumpulkan data, mentabulasi data berdasarkan variable penelitian, menjawab rumusan masalah melalui perhitungan, dan pengujian hipotesis.⁷⁹ Penelitian ini menggunakan analisis statistic asosiatif guna mengetahui dugaan mengenai hubungan antar variabel dalam sampel.⁸⁰ Dengan perolehan data dari responden yang berskala nominal, upaya analisis data ini menunjukkan pengelompokkan informasi untuk mengetahui posisi dari tiap aspek. Analisis hipotesis menggunakan analisis sebagai berikut:

1. *Crosstabulation*

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. hlm. 124

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. hlm. 168

⁷⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. hlm. 199

⁸⁰ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. hlm. 224

Penggunaan tabulasi silang atau *crosstab* untuk mengetahui persentase dan frekuensi dari dua variabel atau lebih dalam bentuk baris dan kolom.⁸¹ Variabel yang digunakan dalam penelitian ini kemudian dicari hubungan dengan variabel lain menggunakan analisis *crosstab*.

Penggunaan analisis *crosstab* salah satunya adalah uji *pearson chi-square* yang digunakan untuk mengetahui hubungan pada dua variabel. Pada tabel kontingensi lebih dari 2x2.⁸² Intrepetasi data *pearson chi square* menggunakan asumsi sebagai berikut:

H0 = tidak ada hubungan antar variabel

H1 = ada hubungan antar variabel

Analisis hasil perhitungan dari uji *pearson chi-square* mempertimbangkan sebagai berikut:⁸³

Chi square hitung < chi square tabel maka H0 diterima

Chi square hitung > chi square tabel maka H0 ditolak,
atau berdasarkan:

P-value (probabilitas) > α , maka H0 diterima

P-value (probabilitas) < α , maka H0 ditolak

dengan α bernilai signifikan 5%

Dalam analisis data angket terdapat beberapa pertanyaan yang tidak dilakukan analisis *crosstab* yakni:

- a. Jenis tempat kerja pertama.

⁸¹ Nuryadi and others, *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (Yogyakarta: Mercu Buana, 2017). hlm. 55

⁸² Mohamad Rif'at, *Satistik Asosiasi* (Pontianak: UNU Kalbar Press). hlm. 18

⁸³ Anwar. hlm. 95

- b. Jabatan dalam pekerjaan
- c. Pemanfaatan waktu setelah kelulusan/menunggu panggilan kerja
- d. Alasan memilih pekerjaan tersebut
- e. Program magang memberikan pengalaman dunia kerja
- f. Faktor yang memiliki peran penting dalam keterserapan alumni dalam dunia kerja

Dikarenakan pertanyaan tersebut hanya untuk mengetahui karakteristik dari alumni dan jawaban pendukung argumentasi sehingga cukup untuk dianalisis melalui deskriptif frekuensi.

2. Koefisien Kontingensi

Rumus ini guna mengetahui besaran hubungan antar variabel jika bentuk data adalah nominal.⁸⁴ Penggunaan koefisien kontingensi berkaitan erat dengan chi kuadrat. Pengambilan keputusan dari hasil perhitungan koefisien kontingensi adalah sebagai berikut:⁸⁵

Chi hitung < chi square tabel maka H₀ diterima

Chi hitung > chi square tabel maka H₀ ditolak, atau berfokus pada:

P-value (probabilitas) > α , maka H₀ diterima

P-value (probabilitas) < α , maka H₀ ditolak (ada hubungan)

Dengan α bernilai signifikan 5%

Pengukuran kekuatan dari hubungan tiap variabel dapat diamati dari *value* dari koefisien kontingensi.⁸⁶

⁸⁴ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. hlm. 239

⁸⁵ Anwar. hlm. 127

⁸⁶ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. hlm 231

Tabel 3.4 The Value Of Contingency Coefficient

Nilai koefisien	Kekuatan hubungan
0 – 0,199	Sangat lemah/tidak ada hubungan
0,2 – 0,399	Hubungan sangat lemah
0,4 – 0,599	Hubungan cukup
0,6 – 0,799	Hubungan kuat
0,8 – 0,999	Hubungan sangat kuat

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian ini merupakan penjelasan lebih lanjut data yang telah diperoleh selama penelitian yakni faktor determinan keterserapan kerja pada alumni. Faktor keterserapan ditinjau dari rentang masa tunggu lulusan, kesesuaian bidang kerja dengan keilmuan dan keterampilan, dan daya dukung keilmuan dalam pekerjaan,

Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak angkatan kelulusan 2019 sebanyak 125 alumni. Kuesioner yang telah terjawab oleh responden selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis sebagai berikut:

1. Kondisi Alumni Setelah Kelulusan (Keterserapan Alumni)

Variabel keterserapan alumni dianalisis melalui subpertanyaan meliputi kondisi setelah kelulusan, jenis tempat kerja, dan jabatan dalam pekerjaan. Pengolahan jawaban kuesioner dihitung dengan persentase tiap jawaban dari setiap item subpertanyaan. Berikut persebaran jawaban dari responden:

Tabel 4.1 Kondisi Alumni Setelah Kelulusan

Kondisi Setelah kelulusan	Frekuensi	Persen
Bekerja	80	64%
Berwirausaha	15	12%
Melanjutkan pendidikan	30	24%
Total	125	100%

Berdasarkan table 4.1 distribusi jawaban untuk kondisi alumni setelah kelulusan menunjukkan bahwa mayoritas alumni bekerja sebanyak 80 alumni atau 64%, sedangkan 30 alumni atau 24% memilih melanjutkan pendidikan dan 15 alumni atau 12% dari respon keseluruhan lebih memilih untuk mendirikan wirausaha.

Untuk analisis subpertanyaan selanjutnya menggunakan jawaban dari karakteristik responden yang telah bekerja (bekerja dan wirausaha) sehingga jumlah responden berubah menjadi 95 alumni.

Rincian distribusi jawaban dari subpertanyaan jenis tempat kerja pertama alumni sebagai berikut:

Tabel 4.02 Jenis Tempat Kerja Pertama Alumni

Jenis tempat kerja	Frekuensi	Persen
Lembaga pemerintah/ swasta	2	2%
Lembaga pendidikan	8	8%
Perusahaan/pabrik	53	56%
Wiraswasta	18	19%
Wirausaha	14	15%
Total	95	100%

Jenis tempat bekerja alumni yang telah dipaparkan pada table 4.2 dijelaskan bahwa mayoritas lulusan bekerja di perusahaan atau pabrik dengan jumlah respon sebanyak 53 setara dengan 56%. Kategori wiraswasta sebanyak 18 responden (19%), wirausaha dipilih oleh 14 responden (15%), lembaga pendidikan sebanyak 8 alumni setara dengan 8%, dan 2 responden lainnya bekerja di lembaga pemerintah/swasta dari total persentase keseluruhan.

Tabel 4.03 Jabatan Alumni Dalam Pekerjaan Pertama

Jabatan dalam pekerjaan pertama * Kondisi setelah kelulusan						
			Kondisi setelah kelulusan		Total	
			Bekerja	Berwirausaha		
Jabatan dalam pekerjaan pertama	Pemilik usaha	Count	0	12	12	
		% of total	0.0%	100.0%	100.0%	
	Kepala divisi	Count	6	0	6	
		% of total	100.0%	0.0%	100.0%	
	Pegawai/ anggota divisi	Count	63	0	63	
		% of total	100.0%	0.0%	100.0%	
	Tenaga pengajar	Count	6	3	9	
		% of total	66.7%	33.3%	100.0%	
	Tenaga administrasi	Count	5	0	5	
		% of total	100.0%	0.0%	100.0%	
	Total		Count	80	15	95
			% of total	84.2%	15.8%	100.0%

Hasil tabulasi data dari Table 4.3 menunjukkan jabatan alumni dalam pekerjaan pertama kali setelah kelulusan yang mayoritas menjadi pegawai atau anggota divisi sebanyak 63 responden. Jabatan lainnya diisi oleh kepala divisi sebanyak 6 responden, tenaga pengajar sebanyak 6 responden, dan tenaga administrasi sebanyak 5 responden.

Alumni yang lebih memilih berwirausaha mayoritas memiliki posisi jabatan sebagai pemilik usaha wirausaha sebanyak 12 responden, dan responden yang menjadi tenaga pengajar sebanyak 3 responden,

2. Faktor yang mempengaruhi keterserapan kerja
 - a. Pengaruh Periode Pencarian Kerja terhadap Periode Perolehan Kerja.

Variabel rentang masa tunggu lulusan berisi sub pertanyaan berupa rentang waktu pencarian kerja atau mendapatkan kerja pertama bagi lulusan serta pemanfaatan waktu untuk mengisi kekosongan setelah masa kelulusan.⁸⁷

Tabel 4.4 Hubungan Masa Pencarian Kerja terhadap Kecepatan Mendapatkan Pekerjaan Pertama

Mulai mencari pekerjaan * Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha Crosstabulation							
			Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha				Total
			sebelum kelulusan	< 6 bulan setelah kelulusan	6-12 bulan setelah kelulusan	> 12 bulan setelah kelulusan	
Mulai mencari	sebelum kelulusan	Count	7	6	0	0	13
		%	53.8%	46.2%	0.0%	0.0%	100.0%

⁸⁷ Indana and Hidayati. hlm. 897

pekerjaan	< 6 bulan setelah kelulusan	Co unt	0	53	13	1	67
		%	0.0%	79.1%	19.4%	1.5%	100.0%
	6-12 bulan setelah kelulusan	Co unt	0	0	10	3	13
		%	0.0%	0.0%	76.9%	23.1%	100.0%
	> 12 bulan setelah kelulusan	Co unt	0	0	0	2	2
		%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Co unt	7	59	23	6	95
		%	7.4%	62.1%	24.2%	6.3%	100.0%

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden mulai melamar mencari pekerjaan kurang dari 6 bulan setelah kelulusan dan mendapatkan pekerjaan kurang dari 6 bulan setelah kelulusan. Hubungan antara masa pencarian kerja dengan masa mendapatkan pekerjaan pertama adalah jika pencarian kerja dilakukan lebih awal maka tingkat kecepatan mendapatkan pekerjaan juga meningkat.

Tabel 4.5 Chi Square Hubungan Masa Pencarian Kerja terhadap Kecepatan Mendapatkan Pekerjaan Pertama

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	113.175 ^a	9	.000
Likelihood Ratio	83.231	9	.000
Linear-by-Linear Association	54.011	1	.000
N of Valid Cases	95		
a. 12 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .13.			

Kecepatan dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan memiliki hubungan. Analisis ini dibuktikan dengan nilai signifikan uji pearson chi square pada tabel 4.5 sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun nilai chi square hitung (value) $113,175 >$ nilai chi square tabel ($df = 9$) $16,919$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan.

Tabel 4.6 Symmetric Measures Hubungan Masa Pencarian Kerja terhadap Kecepatan Mendapatkan Pekerjaan Pertama

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	1.091	.000
	Cramer's V	.630	.000
	Contingency Coefficient	.737	.000
N of Valid Cases		95	

Perhitungan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa hubungan masa pencarian kerja dengan kecepatan dalam mendapatkan pekerjaan pertama berhubungan nyata dan signifikan. Analisis ini berdasarkan nilai phi (1,091), cramer's V (0,630) dan contingency coefficient (0,737) dengan approx. sig sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai korelasi *contingency coefficient* menunjukkan angka 0,737 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat

Tabel 4. 7 Pemanfaatan Waktu Setelah Kelulusan/Menunggu Panggilan Pekerjaan

Kegiatan pemanfaatan waktu kosong	Frekuensi	Persen
Langsung bekerja	20	21%
Mencari lowongan/melamar pekerjaan lain	55	58%
Mengikuti kursus/pelatihan	3	3%
Membangun/mengembangkan usaha	13	14%
Tidak melakukan apa-apa	4	4%
Total	95	100%

Kesibukan alumni dalam mengisi masa senggang setelah kelulusan atau menunggu panggilan pekerjaan dilakukan dengan mencari lowongan/melamar pekerjaan lain sebanyak 55 responden (58%). Sebagian responden lainnya langsung bekerja setelah kelulusan sebanyak 20 responden (21%), membangun usaha sebanyak 13 responden (14%), mengikuti pelatihan sebanyak 3 responden (3%), dan 4 responden lebih memilih menunggu panggilan kerja dengan tidak melakukan apa-apa.

- b. Pengaruh Relevansi Keilmuan dan Keterampilan terhadap Periode Perolehan Kerja.

Implementasi keilmuan terhadap bidang kerja untuk mengukur hubungan horizontal (kesesuaian disiplin keilmuan dengan pekerjaan). Penentuan kesesuaian bidang kerja terhadap latar belakang keilmuan dan keterampilan dalam penelitian ini menggunakan pengukuran keeratan hubungan keilmuan dan keterampilan terhadap pekerjaan, fokus bidang dari pekerjaan responden, dan alasan dalam memilih pekerjaan tersebut.

Tabel 4.8 Hubungan relevansi latar belakang keilmuan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan

Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha * Hubungan keilmuan dengan pekerjaan Crosstabulation							
			Hubungan keilmuan dengan pekerjaan				Total
			sangat erat	erat	cukup erat	kurang erat	
Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	sebelum kelulusan	Count	0	1	6	0	7
		% of total	0.0%	14.3%	85.7%	0.0%	100.0%
	< 6 bulan setelah kelulusan	Count	3	9	41	6	59
		% of total	5.1%	15.3%	69.5%	10.2%	100.0%
	6-12 bulan setelah kelulusan	Count	0	5	16	2	23
		% of total	0.0%	21.7%	69.6%	8.7%	100.0%

	> 12 bulan setelah kelulusan	Count	1	1	3	1	6
		% of total	16.7 %	16.7%	50.0%	16.7%	100.0%
Total		Count	4	16	66	9	95
		% of total	4.2%	16.8 %	69.5 %	9.5%	100.0 %

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa kesesuaian keilmuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap singkatnya mendapatkan pekerjaan. Meskipun data menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa hubungan keilmuan dengan pekerjaan cukup erat dengan periode mendapatkan pekerjaan kurang dari 6 bulan setelah kelulusan namun masih terdapat responden dengan tingkat relevansi yang tinggi mendapatkan pekerjaan lebih dari 12 bulan setelah kelulusan.

Tabel 4.9 Chi Square hubungan relevansi latar belakang keilmuan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.653 ^a	9	.774
Likelihood Ratio	6.551	9	.684
Linear-by-Linear Association	.133	1	.716
N of Valid Cases	95		
a. 12 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.			

Uji pearson chi square untuk variabel kesesuaian latar belakang keilmuan terhadap periode mendapatkan pekerjaan pada tabel 4.9 menunjukkan signifikan sebesar 0,774 yang melebihi dari taraf kritis sebesar 0,05 serta nilai chi square hitung sebesar 5,653 lebih kecil dari nilai chi square tabel ($df = 9$) 16,919 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak berarti relevansi aspek keilmuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lama periode mendapatkan pekerjaan.

Tabel 4.10 Symmetric Measures hubungan relevansi latar belakang keilmuan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	.244	.774
	Cramer's V	.141	.774
	Contingency Coefficient	.237	.774
N of Valid Cases		95	

Perhitungan tabel 4.10 menunjukkan bahwa hubungan latar belakang keilmuan terhadap periode penerapan dalam pekerjaan tidak berhubungan secara nyata dan signifikan. Analisis tersebut berdasarkan perhitungan nilai *phi* (0,244), *cramer's V* (0,141) dan *contingency coefficient* (0,237) dengan approx. sig sebesar 0,774 melebihi nilai kritis 0,05. Adapun nilai korelasi *contingency coefficient* menunjukkan nilai 0,237 yang artinya kedua variabel tidak memiliki keterkaitan dan hubungannya cenderung lemah.

Tabel 4.11 Hubungan relevansi latar belakang keterampilan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan

Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha * Hubungan keterampilan dengan pekerjaan Crosstabulation									
			Hubungan keterampilan dengan pekerjaan					Total	
			sangat erat	erat	cukup erat	kurang erat	tidak erat sama sekali		
Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	sebelum kelulusan	Count	0	1	2	3	1	7	
		% of total	0.0%	14.3%	28.6%	42.9%	14.3%	100.0%	
	< 6 bulan setelah kelulusan	Count	6	8	22	21	2	59	
		% of total	10.2%	13.6%	37.3%	35.6%	3.4%	100.0%	
	6-12 bulan setelah kelulusan	Count	0	3	4	15	1	23	
		% of total	0.0%	13.0%	17.4%	65.2%	4.3%	100.0%	
	> 12 bulan setelah kelulusan	Count	0	3	0	3	0	6	
		% of total	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	
	Total		Count	6	15	28	42	4	95
			% of total	6.3%	15.8%	29.5%	44.2%	4.2%	100.0%

Tabel 4.11 mayoritas responden memiliki relevansi aspek keterampilan cukup erat dengan periode mendapatkan pekerjaan kurang dari 6 bulan sebesar 37.3%. dalam tabel berikut terjadi pelebaran kriteria relevansi aspek keterampilan pada bidang kerja dari skala sangat erat hingga tidak erat sama sekali. Kedua variabel kurang memiliki hubungan serta tidak signifikan. Namun dalam jangka kurang dari 6 bulan setelah kelulusan telah mendapatkan

pekerjaan meskipun relevansi aspek keterampilan dengan bidang kerja hanya tergolong cukup.

Tabel 4.12 Chi Square hubungan relevansi latar belakang keterampilan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17.917 ^a	12	.118
Likelihood Ratio	19.602	12	.075
Linear-by-Linear Association	.233	1	.629
N of Valid Cases	95		
a. 15 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.			

Uji pearson chi square untuk variabel latar belakang keilmuan terhadap penerapan dalam pekerjaan pada tabel 4.12 menunjukkan signifikan sebesar 0,118 yang lebih besar dari taraf kritis sebesar 0,05 serta nilai chi square hitung sebesar 17.917 lebih kecil dari nilai chi square tabel (df = 12) 21.026 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H0 diterima sehingga kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan.

Tabel 4.13 Symmetric Measures hubungan relevansi latar belakang keterampilan terhadap periode mendapatkan pekerjaan

Symmetric Measures		
	Value	Approximate Significance

Nominal by Nominal	Phi	.434	.118
	Cramer's V	.251	.118
	Contingency Coefficient	.398	.118
N of Valid Cases		95	

Perhitungan tabel 4.13 menunjukkan bahwa hubungan latar belakang keilmuan terhadap penerapan dalam pekerjaan tidak memiliki hubungan dan cenderung sangat lemah. Analisis tersebut berdasarkan perhitungan nilai *phi* (0,434), *cramer's V* (0,251) dan *contingency coefficient* (0,398) dengan approx. sig sebesar 0,118 lebih besar dari nilai kritis 0,05. Adapun nilai korelasi *contingency coefficient* menunjukkan nilai 0,398 yang artinya kedua variabel tidak memiliki hubungan dan cenderung sangat lemah

Tabel 4.14 Alasan Memilih Pekerjaan

Alasan memilih pekerjaan	Frekuensi	Persen
Sesuai latar belakang pendidikan/keterampilan	10	10.5%
Sesuai dengan minat	7	7%
Tidak ada pekerjaan lain	9	9.5%
Gaji yang memadai	25	26%
Beban kerja yang sesuai kemampuan	30	32%
Jarak tempat kerja relatif dekat	14	15%
Total	95	100%

Tabel 4.14 menjelaskan alasan memilih pekerjaan tersebut dikarenakan mayoritas responden (30 responden/32%) merasa beban kerja yang sesuai kemampuan responden. Alasan lainnya meliputi gaji yang memadai (25 responden/26%), jarak tempat kerja relatif dekat dengan responden (14 responden/15%),

kesesuaian latar belakang pendidikan/keterampilan (10 responden/10,5%), dikarenakan tidak ada pekerjaan lainnya (9 responden/9,5%), dan sesuai dengan minat (7 responden/7%).

c. Pengaruh Daya Dukung Keilmuan dan Keterampilan terhadap Periode Perolehan Kerja.

Dalam variabel ini guna mengetahui kontribusi keilmuan terhadap daya kerja. Pengukuran diamati melalui jawaban reponden mengenai daya dukung ilmu dan keterampilan terhadap pekerjaan, dan kebijakan sekolah yang menjadi faktor penting dalam keterserapan dalam dunia kerja.

Tabel 4.15 Hubungan daya dukung latar belakang keilmuan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan

Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha * Hubungan keterampilan dengan pekerjaan Crosstabulation							
			Menerapkan keilmuan terhadap pekerjaan				Total
			selalu	sering	kadang - kadang	jarang	
Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	sebelum kelulusan	Coun t	0	2	4	1	7
		% of total	0.0%	28.6 %	57.1%	14.3 %	100.0 %
	< 6 bulan setelah kelulusan	Coun t	3	17	32	7	59
		% of total	5.1%	28.8 %	54.2%	11.9 %	100.0 %

	6-12 bulan setelah kelulusan	Count	0	20	0	3	23
		% of total	0.0%	87.0%	0.0%	13.0%	100.0%
	> 12 bulan setelah kelulusan	Count	2	4	0	0	6
		% of total	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	100.0%
Total	Count	5	43	36	11	95	
	% of total	5.3%	45.3%	37.9%	11.6%	100.0%	

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa daya dukung keilmuan yang diterima dari madrasah terhadap periode mendapatkan pekerjaan mayoritas merespon bahwa terkadang keilmuan yang dimiliki diterapkan pada bidang kerja dengan periode mendapatkan pekerjaan kurang dari 6 bulan setelah kelulusan. Hubungannya adalah jika latar belakang keilmuan memiliki daya dukung terhadap pekerjaan maka periode keterserapan kerja semakin singkat.

Tabel 4.16 Chi Square daya dukung latar belakang keilmuan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	40.581 ^a	9	.000
Likelihood Ratio	46.904	9	.000
Linear-by-Linear Association	14.271	1	.000

N of Valid Cases	95		
a. 11 cells (68.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .32.			

Perhitungan pearson chi square variabel daya dukung aspek keilmuan yang didapatkan dari madrasah terhadap periode mendapatkan pekerjaan pada tabel 4.16 menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ serta nilai chi square hitung sebesar 40.581 lebih besar dari nilai chi square tabel ($df = 9$) 16,919 maka kedua variabel memiliki hubungan atau tolak H_0 .

Tabel 4.17 Symmetric Measures daya dukung latar belakang keilmuan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	.654	.000
	Cramer's V	.377	.000
	Contingency Coefficient	.547	.000
N of Valid Cases		95	

Perhitungan pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa hubungan latar belakang keterampilan yang didapatkan dari madrasah terhadap penerapannya dalam bidang kerja memiliki nilai uji phi (0,654), cramer's V (0,377) dan contingency coefficient (0,547) dengan approx. sig sebesar 0,000 kurang dari nilai kritis 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berhubungan secara signifikan. Tingkat keeratan berdasarkan nilai contingency

coefficient sebesar 0,547 memiliki pemaknaan berhubungan cukup.

Tabel 4.18 Hubungan daya dukung latar belakang keterampilan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan

			Menerapkan keterampilan terhadap pekerjaan					Total	
			selalu	sering	kadang-kadang	jarang	tidak pernah		
									Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha * Menerapkan keterampilan terhadap pekerjaan Crosstabulation
Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	sebelum kelulusan	Count	0	1	2	2	2	7	
		% of total	0.0%	14.3%	28.6%	28.6%	28.6%	100.0%	
	< 6 bulan setelah kelulusan	Count	5	13	22	18	1	59	
		% of total	8.5%	22.0%	37.3%	30.5%	1.7%	100.0%	
	6-12 bulan setelah kelulusan	Count	0	3	5	14	1	23	
		% of total	0.0%	13.0%	21.7%	60.9%	4.3%	100.0%	
	> 12 bulan setelah kelulusan	Count	0	3	0	3	0	6	
		% of total	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	
	Total		Count	5	20	29	37	4	95

	% of total	5.3 %	21.1 %	30.5%	38.9 %	4.2%	100.0 %
--	-------------------	--------------	---------------	--------------	---------------	-------------	----------------

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa mayoritas merasa daya dukung aspek keterampilan terkadang digunakan dengan periode mendapatkan pekerjaan kurang dari 6 bulan setelah kelulusan. Hubungannya adalah jika latar belakang keterampilan memiliki daya dukung maka periode mendapatkan pekerjaan menjadi lebih cepat.

Tabel 40.19 Chi Square hubungan daya dukung latar belakang keterampilan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	24.930 ^a	12	.015
Likelihood Ratio	22.509	12	.032
Linear-by-Linear Association	.290	1	.590
N of Valid Cases	95		
a. 15 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.			

Perhitungan pearson chi square variabel daya dukung keterampilan yang didapatkan dari madrasah terhadap periode mendapatkan pekerjaan pada tabel 4.19 menunjukkan nilai 0,015 < 0,05 serta nilai chi square hitung sebesar 24.930 lebih besar dari nilai chi square tabel (df = 12) 21.026 maka kedua variabel memiliki hubungan atau tolak H0.

Tabel 4.20 Symmetric Measures hubungan daya dukung latar belakang keterampilan dengan pekerjaan terhadap periode mendapatkan pekerjaan

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	.512	.015
	Cramer's V	.296	.015
	Contingency Coefficient	.456	.015
N of Valid Cases		95	

Perhitungan pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa hubungan latar belakang keterampilan yang didapatkan dari madrasah terhadap penerapannya dalam bidang kerja memiliki nilai uji phi (0,512), cramer's V (0,296) dan contingency coefficient (0,456) dengan approx. sig sebesar 0,015 kurang dari nilai kritis 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berhubungan. Tingkat keeratan berdasarkan nilai contingency coefficient sebesar 0,456 memiliki pemaknaan berhubungan cukup.

Tabel 4.21 Pengaruh Kegiatan Magang Terhadap Pengalaman Kerja

Pengaruh magang	Frekuensi	Persen
Ya	84	88%
Tidak	11	12%
Total	95	100%

Pengaruh kegiatan magang terhadap pengalaman nyata dunia kerja kepada lulusan pada tabel 4.21 menyatakan responden setuju

sebanyak 84 responden (88%), dan 11 responden (12%) memilih tidak.

Tabel 4.22 Faktor Yang Berperan Dalam Keterserapan Kerja

Faktor keterserapan kerja	Frekuensi	Persen
Kemampuan akademik	13	14%
Keterampilan teknis	51	54%
Pengalaman kerja	31	33%
Total	95	100%

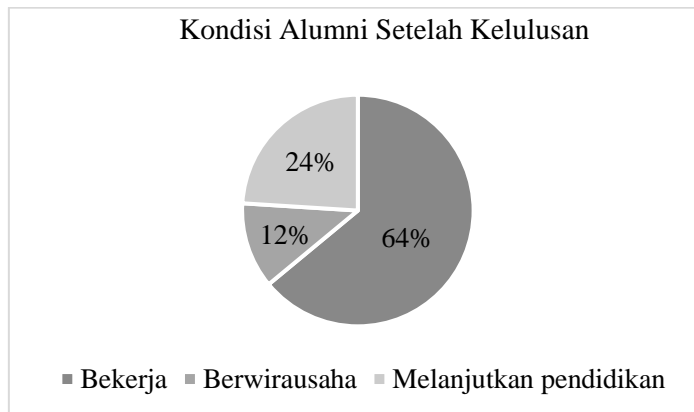
Berdasarkan tabel 4.22 mengenai faktor yang dipertimbangkan dalam keterserapan kerja menurut pengalaman responden adalah keterampilan teknis sebanyak 51 responden (54%)., pengalaman kerja sebanyak 31 responden (33%) dan kemampuan akademik sebanyak 13 responden (14%).

B. Analisis Data

1. Kondisi Alumni Setelah Kelulusan (Keterserapan Alumni).

Dalam penelitian ini keterserapan alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak dalam dunia kerja sebesar 76%

Gambar 4. 2 Diagram kondisi alumni setelah kelulusan



dengan rincian 80 responden bekerja dan 15 responden berwirausaha. Persentase keterserapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterserapan alumni tergolong tinggi. Sebaran tempat kerja alumni mayoritas bekerja di perusahaan/pabrik sebanyak 53 responden untuk jenis tempat kerja lainnya wiraswasta 18 responden, wirausaha 14 responden, lembaga pendidikan 8 responden, dan 2 responden bekerja di lembaga pemerintah/swasta. Jabatan alumni yang bekerja dominan menjadi pegawai pada suatu perusahaan atau wiraswasta.

2. Faktor yang mempengaruhi keterserapan kerja

Keterserapan kerja menurut Kawet adalah sejumlah tenaga kerja yang terserap dalam sektor pada waktu tertentu.⁸⁸ keberhasilan lulusan dalam mendapatkan pekerjaan didukung oleh berbagai faktor. Dalam Penelitian Ini Menggunakan Beberapa Variabel Guna Mengetahui Faktor Yang Menjadi Pertimbangan Dalam Keterserapan Kerja Alumni Yakni Sebagai Berikut:

a. Pengaruh Periode Pencarian Kerja terhadap Periode Perolehan Kerja.

Berdasarkan perhitungan chi square pada tabel 4.5 menunjukkan nilai $\chi^2 = 113,175$ dengan keamatan *contingency coefficient* sebesar 0,737 menunjukkan bahwa periode mencari pekerjaan dengan periode mendapatkan pekerjaan memiliki

⁸⁸ Jefry Antonius, Kawet Vecky, and A J Masinambow George, 'Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan Dan Tingkat Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Manado', *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 20.2 (2019).hlm. 70

hubungan yang kuat. Semakin awal pencarian kerja mempengaruhi kecepatan dalam memperoleh pekerjaan pertama. Terbukti pada hasil tabulasi data pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad mayoritas mulai mencari pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan kurang dari 6 bulan. Hasil tersebut memiliki persamaan dengan penelitian dari Shobirin bahwa masa tunggu alumni kurang dari 6 bulan setelah kelulusan telah mendapatkan pekerjaan.⁸⁹ Semakin panjang rentang waktu setelah kelulusan hingga mendapatkan pekerjaan berpengaruh pada penggunaan umur produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Anjani bahwa masa tunggu yang terlalu lama akan memiliki persaingan yang ketat dikarenakan banyaknya calon pekerja memiliki produktifitas yang lebih memadahi.⁹⁰

Singkatnya masa tunggu juga dipicu oleh beberapa faktor yang dijelaskan pada tabel 4.7 seperti keaktifan responden dalam mencari dan memasukkan lamaran pekerjaan sebagai bentuk upaya antisipasi jika tidak diterima dalam suatu tempat. Kasus tersebut sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Sodik bahwa semangat siswa dalam melamar dan mencari pekerjaan

⁸⁹ Ma ' as Shobirin, Ali Imron, and Ummu Jauharin Farda, 'Tracer Study : Keterserapan Dan Kepuasan Pengguna Alumni PGMI Unwahas Lulusan Tahun 2015 , 2016 Dan 2017', *MAGISTRA*, 10.1 (2019), 71–96. hlm. 87

⁹⁰ Nabila Sitta Anjani, 'Pengaruh Prestasi Belajar, Masa Studi, Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Masa Tunggu Dan Relevansi Pekerjaan Lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta' (Universitas Negeri Yogyakarta, 2018). hlm. 13

dalam masa senggang dapat membantu percepatan dalam mendapatkan pekerjaan.⁹¹

Faktor lainnya adalah kesadaran alumni untuk meningkatkan kualitas diri melalui kursus atau pelatihan. Keputusan tersebut merupakan wujud dari analisis alumni/calon pekerja terhadap kriteria yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh Fachriani, Hading, & Nur yang dilakukan pada tahun 2021 bahwa pihak pemilik usaha tata busana di kota Makassar mayoritas lebih memilih tenaga kerja yang cakap dibidangnya.⁹² Pekerja yang memiliki pengetahuan, kemampuan untuk melakukan kerja secara tepat (*skill*), dan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang beragam (*ability*) dapat meningkatkan kualitas performa karyawan dalam bekerja. Sehingga pemilik kerja memiliki fokus untuk merekrut pegawai yang berkompeten.⁹³ Selain itu dalam mengisi masa tunggu, sebanyak 13 responden memilih mengembangkan usaha sehingga tetap memiliki pemasukan untuk pemenuhan kebutuhan hidup meskipun pada masa senggang setelah kelulusan.

⁹¹ Mochamad Sodiq, 'Faktor Yang Mempengaruhi Jangka Waktu Mendapatkan Kerja Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Di Kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumajang' (Universitas Jember, 2015). hlm. 37

⁹² Andi Ahlia Fachriani, Aisyah Hading, and Hasanah Nur, 'Analisis Daya Serap Tenaga Kerja Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Bidang Keahlian Tata Busana Di Kota Makassar 1,2,3', *UNM of Journal Technological and Vocational*, 5.3 (2021), 97–105. hlm. 103

⁹³ Siwy, Pangemanan, and Tielung. hlm. 5108

b. Pengaruh Relevansi Keilmuan dan Keterampilan terhadap Periode Perolehan Kerja.

Hasil perhitungan pada tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa relevansi bidang keilmuan tidak memiliki pengaruh dan cenderung sangat lemah terhadap singkatnya periode mendapatkan pekerjaan dengan hasil hitung χ^2 sebesar $5,653 < 16,919$ ($df = 9$) dan hasil uji *contingency coefficient* sebesar 0,237. Sehubungan dengan uji tersebut, pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa terdapat persebaran respon alumni yang memiliki tingkat relevansi aspek keilmuan yang erat justru mendapatkan pekerjaan pertama dalam jangka lebih dari 6 bulan setelah kelulusan. Kasus tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang berbeda pada tiap individunya. Pada aspek keilmuan yang diajarkan madrasah seputar ilmu eksak, ilmu sosial dan ilmu bahasa sehingga pekerjaan yang benar benar memiliki relevansi keilmuan tersebut cenderung diisi oleh calon pekerja yang memiliki keilmuan ahli sehingga permintaan pasar kerja untuk ilmu ahli cukup ketat.

Untuk aspek relevansi bidang keterampilan pada tabel 4.12 menunjukkan hasil χ^2 sebesar $17,917 < 21,026$ ($df = 12$) dan uji *contingency coefficient* sebesar 0,398 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel relevansi aspek keterampilan tidak berpengaruh dan cenderung sangat lemah terhadap singkatnya periode perolehan kerja. Hasil tersebut memiliki kesamaan kasus dengan aspek keilmuan, pada tabel 4.8 tingkat relevansi keterampilan

tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada periode perolehan pekerjaan.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian dari Swarsih yang menyatakan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap lama pencarian kerja yang disebabkan karena lowongan pekerjaan cenderung mengutamakan usia dan pengalaman kerja yang dimiliki.⁹⁴ Kasus ketidak sesuaian keterampilan alumni terhadap bidang kerja dikarenakan mayoritas bekerja di pabrik maupun industri informal lainnya yang cenderung mementingkan pekerja yang menyanggupi model kerja perusahaan tersebut.

Kurangnya relevansi juga dipengaruhi beberapa alasan yang melandasi responden memilih pekerjaan yang tidak linier dengan latar belakang kompetensi. Dijelaskan pada tabel 4.14 yakni dikarenakan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan (30 responden) dan kesesuaian minat (7 responden). Dengan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan minat pekerja sehingga memberikan kenyamanan dalam melaksanakan tugasnya. Penyebab lainnya adalah gaji yang memadai (25 responden). Faktor tersebut sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Izzah *et al* bahwa besaran gaji memberikan proyeksi mengenai jenis pekerjaan yang diminati, hal ini dapat diamati dari sikap kerelaan pekerja yang cenderung mengabaikan

⁹⁴ Swarsih, Junaidi, and Rosmeli. hlm. 10

kesesuaian latarbelakangnya selama gaji yang didapatkan sesuai.⁹⁵

Pengaruh dari tempat kerja yang relatif dekat dengan tempat tinggal juga menjadikan pertimbangan bagi 14 responden. Dikarenakan adanya tanggung jawab tertentu sehingga kesulitan untuk meninggalkan tempat tinggal. Seperti hasil penelitian dari Sartika bahwa orang tua kesulitan memberikan pemakluman kepada anak untuk bekerja diluar daerah.⁹⁶ Maka pekerja cenderung memilih tempat kerja terdekat meskipun bidang pekerjaan kurang sesuai dengan latar belakang kemampuan yang dimiliki. Fenomena ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthfi dimana lulusan SMK jurusan teknik komputer dan informatika yang memilih bekerja pada daerah terdekat karena jika mempertimbangkan kesesuaian kompetensi yang dimiliki harus merantau pada kota besar.⁹⁷ Namun masih terdapat 10 responden yang bekerja linier dengan latar belakang kompetensi yang dimiliki. Karena dengan kompetensi tersebut menjadikan lulusan memiliki nilai lebih bagi perekrut.

Faktor lainnya berdasarkan respon dari 9 alumni dikarenakan tidak ada pekerjaan lain yang menunjukkan

⁹⁵ Citra Islamiatus Izzah, Niniek Imaningsih, and Riko Setya Wijaya, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Wilayah Solo Raya', *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18.2 (2021), 90–101. hlm. 97

⁹⁶ Yeni Sartika, 'Faktor Penghambat Dalam Penyaluran Lulusan Ke Dunia Kerja Di Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Abdi Negara Muntilan' (Universitas Negeri Yogyakarta, 2014). hlm. 87

⁹⁷ Indana. hlm. 134

sempitnya lapangan pekerjaan. Akibatnya menghambat alumni untuk menjadi sumber daya manusia yang membantu perekonomian nasional. Hal ini juga menunjukkan bahwa kurang bervariasi jenis pekerjaan di kabupaten Demak. Ketimpangan ini didukung dari penelitian Ahmad bahwa jenis keterampilan dari MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak lebih mengarah pada teknologi dan ekonomi modern sedangkan potensi ekonomi daerah sekitar lebih mengarah pada aspek agrarian, pariwisata dan menggunakan teknologi sederhana.⁹⁸ Pernyataan ini sejalan dengan penelitian dari Mukhadis bahwa di Sumatera barat sekolah keterampilan memiliki program yang sesuai dengan potensi local hanya 46,6% sedangkan yang kurang relevan sebesar 53,4%.⁹⁹

- c. Pengaruh Daya Dukung Keilmuan dan Keterampilan terhadap Periode Perolehan Kerja.

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa daya dukung keilmuan yang diajarkan madrasah memiliki cukup pengaruh terhadap singkatnya periode perolehan kerja dengan hasil hitung χ^2 sebesar $40,581 > 16,919$ ($df = 9$) serta uji *contingency coefficient* sebesar 0,547. Kemudian didukung dengan hasil analisis data pada tabel nomor 4.15 menunjukkan bahwa alumni yang

⁹⁸ Abdul Kadir Ahmad, 'Pendidikan Life Skill Di Madrasah Aliyah : Studi Kasus MA Keterampilan Al Irsyad Gajah Demak', *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 20.2 (2022), 150–67. hlm. 163

⁹⁹ Amat Mukhadis and others, 'The Relevance of Vocational High School Program With Regional Potency Priority in Indonesia', in *2nd International Conference on Statistics, Mathematics, Teaching, and Research* (IOP Publishing, 2018) <<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1028/1/012079>>. hlm. 6

mendapatkan pekerjaan kurang dari 6 bulan setelah kelulusan, 58 alumni merasa bahwa aspek keilmuan memberikan daya dukung pada pekerjaan dibanding 8 responden yang tidak menerapkan dengan periode yang sama. Realita tersebut sesuai dengan penelitian dari Almira bahwa daya dukung aspek pengetahuan dibutuhkan oleh dunia industri dan membantu kualitas kinerja pegawai.¹⁰⁰ Penggunaan aspek pengetahuan dalam pekerjaan bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan dan posisi jabatan pekerja. Data menunjukkan bahwa alumni bekerja di pabrik, wiraswasta, wirausaha, lembaga pendidikan, dan lembaga pemerintahan dengan posisi jabatan yang membutuhkan kemampuan dalam pendataan dan pengajaran. Sehingga pengetahuan mengenai administrasi, matematika, bahasa, serta ilmu pengetahuan dasar sangat dibutuhkan.

Untuk daya dukung aspek keterampilan, pada tabel 4.19 menunjukkan hasil hitung χ^2 sebesar 24,930 > 21,026 (df = 12) dan uji *contingency coefficient* sebesar 0,456, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut cukup memiliki pengaruh pada periode mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan data tabel 4.18 bahwa 43 alumni yang mendapatkan pekerjaan pada periode kurang dari 6 bulan setelah kelulusan merasa bahwa keterampilan yang diajarkan madrasah menunjang bidang pekerjaan dibanding

¹⁰⁰ Diny Almira, 'Analisis Kebutuhan Industri Jasa Konstruksi Terhadap Kompetensi Lulusan Smk Teknik Bangunan Paket Keahlian Batu Dan Beton Di Jawa Timur', *SINTEKS: Jurnal Teknik*, VI.2 (2017), 17–41.

23 responden dengan periode perolehan kerja yang sama. Penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan penelitian terdahulu oleh Kurniadi yang menyatakan bahwa daya dukung keterampilan dan pengalaman kerja memiliki dampak pada produktivitas.¹⁰¹

Hal tersebut didukung dengan kepemilikan pengalaman kerja yang disimulasikan melalui program magang dari madrasah memberikan daya dukung tersendiri bagi alumni, hal ini ditunjukkan dengan jawaban “ya” dari 84 responden. Fenomena tersebut terjadi sesuai dengan penelitian dari Cristanty bahwa angkatan kerja yang mengikuti pelatihan kerja atau pembiasaan alur kerja dari suatu perusahaan memiliki peluang keterserapan kerja lebih tinggi dikarenakan perusahaan cenderung memilih calon tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dasar mengenai bidang kerja.¹⁰²

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa aspek keilmuan dan keterampilan yang diajarkan oleh madrasah memberikan daya dukung yang cukup pada pekerjaan meskipun pada tabel 4.8 dan 4.11 menunjukkan terdapat *mismatch* horizontal relevansi keterampilan dengan pekerjaan namun hal tersebut tidak mengurangi kualitas hasil kerja. Hal ini dipicu karena kepemilikan *transferable skills*, meskipun relevansi rendah

¹⁰¹ Kurniadi. hlm. 91

¹⁰² Tengku Mashitah Crisanty and Ernawati Pasaribu, ‘Determinan Pengangguran Lulusan SMK Provinsi Sulawesi Utara Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19’, 19 (2021), 769–78. hlm. 776

namun tidak mengganggu kinerja sehingga rekruter memiliki pertimbangan mengenai daya dukung kompetensi untuk merekrut alumni. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan dari Nagele dalam penelitiannya bahwa kepemilikan *transferable skills* merupakan kemampuan yang diamati oleh rekruter karena dipercaya dapat menyesuaikan diri pada situasi baru.¹⁰³

Berdasarkan angket yang terjawab oleh responden yang bekerja pada tabel 4.22 menyatakan bahwa faktor yang berperan dalam keterserapan kerja adalah memiliki keterampilan teknis (51 responden), pengalaman kerja (31 responden), dan kemampuan akademik (13 responden). Sehingga pihak madrasah dapat mengembangkan dan memperbaiki program yang berkaitan dengan hal tersebut sehingga dapat membantu alumni dalam keterserapan kerja di dunia kerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini telah menyesuaikan prosedur ilmiah, namun terdapat keterbatasan dalam pelaksanaan hingga analisis data. Kendalanya yakni terdapat faktor lain diluar penelitian sehingga variabel kurang mewakili responden, adanya perubahan variabel perbandingan karena terdapat keseragaman respon., sample yang tersebar sehingga proses pemberian angket hingga mendapatkan respon mengalami kesulitan.

¹⁰³ Nägele and Stalder. hlm. 748

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Aspek masa tunggu lulusan terdapat pengaruh secara signifikan antara periode pencarian kerja terhadap periode mendapatkan pekerjaan yang dibuktikan dari perhitungan *pearson chi square* $\chi^2 = 113,175 > \chi^2_{Tabel(0,05; 9)} = 16,919$ dengan keeratan *contingency coefficient* berhubungan kuat (0,737). Mayoritas alumni mulai mencari pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan pertama dalam jangka waktu kurang dari 6 bulan. Kontribusi faktor rentang masa tunggu lulusan terhadap keterserapan kerja adalah semakin awal dalam pencarian kerja maka semakin cepat dalam mendapatkan pekerjaan, sehingga alumni dapat mengimbangi kompetisi dunia kerja dan kebutuhan produktifitas.
2. Aspek relevansi tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara relevansi latar belakang keilmuan dan keterampilan terhadap periode mendapatkan pekerjaan dalam keterserapan alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak di dunia kerja. Realita tersebut disebabkan oleh beberapa faktor: beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, gaji yang memadai, tempat kerja yang relatif dekat, kesesuaian minat, dan tidak adanya pekerjaan lain.
3. Aspek daya dukung terdapat pengaruh secara signifikan antara daya dukung latar belakang keilmuan dan keterampilan terhadap periode mendapatkan pekerjaan dalam keterserapan alumni MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak di dunia kerja. Hasil perhitungan untuk aspek daya dukung keilmuan terhadap periode mendapatkan pekerjaan

sebesar $\chi^2 = 40,581 > \chi^2_{\text{Tabel } (0,05; 9)} = 16,919$ dan aspek daya dukung dari keterampilan terhadap periode mendapatkan pekerjaan sebesar $\chi^2 = 24,930 > \chi^2_{\text{Tabel } (0,05; 12)} = 21,026$. Mayoritas alumni yang memiliki daya dukung dari keilmuan dan keterampilan dari madrasah mendapatkan pekerjaan kurang dari 6 bulan terhitung setelah kelulusan. Kontribusi daya dukung kompetensi terhadap keterserapan kerja adalah apabila latar belakang kompetensi memiliki daya dukung maka periode perolehan pekerjaan semakin singkat.

B. Saran

Setelah melaksanakan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi keterserapan kerja melalui angket *tracer study*, penulis menyarankan:

1. Untuk aspek masa tunggu lulusan, periode pencarian kerja terhadap periode perolehan kerja sudah baik, pihak madrasah dapat membantu siswa dalam mencari pekerjaan lebih awal sehingga akan mendapatkan pekerjaan lebih cepat. Serta mengisi masa tenggang dengan kegiatan yang mampu meningkatkan kualitas diri dan mempersingkat masa tunggu dalam mendapatkan pekerjaan.
2. Untuk aspek relevansi latar belakang keilmuan dan keterampilan terhadap periode mendapatkan pekerjaan, pihak madrasah dapat memberikan informasi kepada siswa yang memiliki relevansi sesuai persyaratan lowongan serta memberikan arahan kepada siswa dalam menyeleksi pekerjaan.
3. Untuk aspek daya dukung latar belakang keilmuan dan keterampilan terhadap periode mendapatkan pekerjaan sudah baik, namun perlu

ditingkatkan pembentukan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal

C. Kata Penutup

Ucapan puji syukur *alhamdulillah* dikarenakan dapat menuntaskan skripsi. Penelitian ini masih memiliki kekurangan dikarenakan keterbatasan peneliti tanpa ada unsur kesengajaan maka kritik dan saran dari pembaca sangat membantu untuk perbaikan skripsi ini. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir. Semoga skripsi ini dapat memberikan kebermanfaatan bagi pembaca sekalian. Aamiin

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Abdul Kadir, 'Pendidikan Life Skill Di Madrasah Aliyah : Studi Kasus MA Keterampilan Al Irsyad Gajah Demak', *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 20.2 (2022), 150–67
- Alam, Syamsul, 'Tingkat Pendidikan Dan Pengangguran Di Indonesia (Telaah Serapan Tenaga Kerja SMA/SMK Dan Sarjana)', *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, 1.XIX (2016), 250–57
- Almira, Diny, 'Analisis Kebutuhan Industri Jasa Konstruksi Terhadap Kompetensi Lulusan Smk Teknik Bangunan Paket Keahlian Batu Dan Beton Di Jawa Timur', *SINTEKS: Jurnal Teknik*, VI.2 (2017), 17–41
- Anjani, Nabila Sitta, 'Pengaruh Prestasi Belajar, Masa Studi, Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Masa Tunggu Dan Relevansi Pekerjaan Lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta' (Universitas Negeri Yogyakarta, 2018)
- Antonius, Jefry, Kawet Vecky, and A J Masinambow George, 'Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan Dan Tingkat Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Manado', *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 20.2 (2019)
- Anwar, Ali, *Satistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Dengan SPSS Dan Excel* (Kediri: IAIT Press, 2009)
- Aqbar, Khaerul, Sofyan Nur, Syandri, Hendra Wijaya, and Aswar, 'Evaluasi Dan Pengembangan Capaian Kompetensi Lulusan Melalui Tracer Study', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11.2 (2021), 90–105
- Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah, *Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan 2020 Jenjang Sekolah Menengah Atas/ Madrasah Aliyah* (Jakarta: Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah, 2020)
- Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2022*, 2022

- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 'Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota Dan Tingkat Pendidikan Di Jawa Tengah', 2022 <<https://jateng.bps.go.id/indicator/6/1864/1/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-kabupaten-kota-dan-tingkat-pendidikan-di-jawa-tengah.html>> [accessed 4 November 2022]
- BAN-PT, *Panduan Penyusunan Laporan Kinerja Program Studi, Akreditasi Program Studi* (Jakarta: Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi, 2019)
- Clark, David H, 'How Secondary School Graduates Perform in the Labor Market A Study of Indonesia' (The World Bank staff working papers, 1983)
- Creswell, J. W., *Research Design Qualitative, Quantitative, Mixed Method Approaches Fourth Edition* (London: Sage Publication, 2013)
- Crisanty, Tengku Mashitah, and Ernawati Pasaribu, 'Determinan Pengangguran Lulusan SMK Provinsi Sulawesi Utara Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19', 19 (2021), 769–78
- Dania, Jovinia, Ab Rahim Bakar, and Shamsiah Mohamed, 'Factors Influencing the Acquisition of Employability Skills by Students of Selected Technical Secondary School in Malaysia', *International Education Studies*, 7.2 (2014), 117–24 <<https://doi.org/10.5539/ies.v7n2p117>>
- Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan, *Sosialisasi Dan Workshop Penelusuran Lulusan Melalui Tracer Study: Analisis Dan Interpretasi* (Jakarta, 2021)
- Direktorat Pembelajaran Dan Kemahasiswaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, *Petunjuk Teknis Bantuan Program Fasilitasi Pelaksanaan Tracer Study Tahun 2021* (Jakarta: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2021)
- Fachriani, Andi Ahlia, Aisyah Hading, and Hasanah Nur, 'Analisis Daya Serap Tenaga Kerja Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Bidang Keahlian Tata Busana Di Kota Makassar 1,2,3', *UNM of Journal Technological and*

Vocational, 5.3 (2021), 97–105

Fahmi, Reza, and Prima Aswirna, *PENGARUH KUALITAS ALUMNI TERHADAP PENYERAPAN DUNIA KERJA DAN Kepercayaan Masyarakat Tentang Perguruan Tinggi* (Padang, 2016)
<<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32644.35207>>

Fatkuroji, ‘Analisis Determinasi Minimnya Minat Dosen Dalam Penelitian’, *Magistra: Jurnal Ilmu Pendidikan Asar Dan Keislaman*, 4.1 (2013), 33–50

Ghony, Djunaidi, and Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif* (Malang: UIN Maliki Press, 2016)

Heriyadi, Bambang, NurhasanSyah, NizwardiJalinus, Unung Verawardina, and Tongam E Panggabean, ‘Tracer Study Analysis for the Reconstruction of the Mining Vocational Curriculum in the Era of Industrial Revolution 4.0’, *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12.3 (2021), 3013–19

Indana, Luthfi, ‘Evaluasi Keterserapan Kerja Lulusan Smk Program Studi Keahlian Teknik Komputer Dan Informatika Di Kabupaten Trenggalek Jawa Timur’ (Universitas Negeri Yogyakarta, 2018)

Indana, Luthfi, and Rahmatina Hidayati, ‘Keterserapan Kerja Lulusan Program Studi Sistem Informasi Universitas Merdeka Malang Di Era Pandemi’, *Jurnal Brilliant*, 7.4 (2022), 896–904
<<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v7i4.1025>>

Indonesia, Pemerintah Republik, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan*, 2010

Islam, Aminul, ‘Industry 4.0: Skill Set for Employability’, *Social Sciences & Humanities Open*, 6.1 (2022)
<<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100280>>

Izzah, Citra Islamiatus, Niniek Imaningsih, and Riko Setya Wijaya, ‘Analisis

- Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Wilayah Solo Raya', *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18.2 (2021), 90–101
- Jayasingha, D.G.M.S., and S.M.B.L. Suraweera, 'An Analysis of the Factors Affecting the Graduates ' Employability In Case Of Rajarata University of Sri Lanka', *IRE Journals: Iconic Research And Engineering Journals*, 3.12 (2020), 10–24
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 'Determinan' <<https://kbbi.web.id/determinan.html>> [accessed 29 September 2022]
- Kemahasiswaan dan Alumni, *Tracer Study UIN Maulana Malik Ibrahim 2020* (Malang, 2021)
- Kementerian Agama, *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1023 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Keterampilan Di Madrasah Aliyah*, 2016
- , *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 5466 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Pembelajaran Madrasah Aliyah Plus Keterampilan*, 2019
- , *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah*, 2013
- Kemristekdikti, *Panduan Hibah Tracer Study*, 2016
- Kurniadi, Dimas Alrasyid, 'Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Cv. Boga Utama Amanda Brownies Cabang Palembang' (Universitas Tridiniati, 2021)
- Laboratorium Pengembangan Karir, *Laporan Tracer Study Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Tahun 2020* (Jakarta, 2020)
- Masril, Menhard, Zubir, Nusyirwan, Rahmadani Hidayat, Jefriyanto, and others, 'Persiapan Menghadapi Dunia Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat

Akhir Dan Lulusan Baru’, *Jurnal Abdidas*, 2.5 (2021), 1092–98

Meiliyandrie, Laila, Indah Wardani, and Siti Fatimah, ‘Kompetensi Pekerja Dan Efeknya Terhadap Work Engagement: Riset Pada Pekerja Dengan Horizontal Education Mismatch’, *Jurnal Psikologi Sosial*, 18.1 (2020), 73–85 <<https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>>

Mukhadis, Amat, Andika Bagus Nur Rahma Putra, Ahmad Mursyidun Nidhom, Ahmad Dardiri, and Hary Suswanto, ‘The Relevance of Vocational High School Program With Regional Potency Priority in Indonesia’, in *2nd International Conference on Statistics, Mathematics, Teaching, and Research* (IOP Publishing, 2018) <<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1028/1/012079>>

Murray, Rod, Winifred Lydia Wirkus, Achmad Syahid, Gusti Ngurah Adhi Wibawa, Iyus Hendrawan, Nur Bambang Priyo Utomo, and others, *Pengembangan Keterampilan Vokasional Di Madrasah Aliyah* (Jakarta: Education Sector Analytical and Capacity Development Partnership (ACDP) Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017)

Nägele, Christof, and Barbara E Stalder, ‘Competence and the Need for Transferable Skills’, *Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects*, 2017 <<https://doi.org/10.1007/978-3-319-41713-4>>

Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami, and M. Budiantara, *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (Yogyakarta: Mercuri Buana, 2017)

Rahmawati, Atik, Mulyatun, and R. Arizal Firmansyah, *Tracer Study Tingkatan Ketersempitan Alumni Dalam Dunia Kerja: Strategi Alternatif Peningkatan Kualitas Pendidikan Program Studi Tadris Kimia Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo* (Semarang, 2012)

Rif’at, Mohamad, *Satistik Asosiasi* (Pontianak: UNU Kalbar Press)

Rukmana, Tenti Apriyanti, ‘Analisis Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Di Beberapa Provinsi Indonesia Tahun 2008-2017’

- (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019)
- Sagir, Soeharsono., *Kesempatan Kerja, Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya* (Bandung, 1994)
- Sari, Arum Kartika, 'Analisis Pola Transisi Lulusan Sekolah Menengah Analisis Pola Transisi Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK Menuju Dunia Kerja' (Universitas Negeri Yogyakarta, 2019)
- Sartika, Yeni, 'Faktor Penghambat Dalam Penyaluran Lulusan Ke Dunia Kerja Di Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Abdi Negara Muntilan' (Universitas Negeri Yogyakarta, 2014)
- Schomburg, Harald, 'Concept and Methodology of Tracer Studies International Experiences', in *Contribution to the Workshop "Graduates on the Labour Market. Questionnaire Development at the National Level"* (Germany: Harald Schomburg International Centre for Higher Education Research (INCHER-Kassel) University of Kassel, 2010), pp. 1–50
- Shobirin, Ma ' as, Ali Imron, and Ummu Jauharin Farda, 'Tracer Study : Keterserapan Dan Kepuasan Pengguna Alumni PGMI Unwahas Lulusan Tahun 2015 , 2016 Dan 2017', *MAGISTRA*, 10.1 (2019), 71–96
- Siregar, Syofian, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Jakarta: Rajawali Press, 2010)
- Siwy, Gracia, Sifrid S. Pangemanan, and Maria V. J. Tielung, 'The Influence Of Employee Knowledge Skill Ability To Team Performance At PT. Equityworld Futures Manado Pengaruh Pengetahuan Keterampilan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Tim Di PT. Equityworld Futures Manado', *Jurnal EMBA*, 7.4 (2019), 5108–16
- Sodiq, Mochamad, 'Faktor Yang Mempengaruhi Jangka Waktu Mendapatkan Kerja Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Di Kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumajang' (Universitas Jember, 2015)
- Sudiyono, and Relisa, 'Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Keterserapan

Lulusan SMK Ke Dunia Kerja’, *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 15 (2022), 57–66 <<https://doi.org/dx.doi.org/10.24832/jpkp.v15i1.635>>

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013)

———, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013)

———, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007)

Suhartini, Yati, ‘Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta)’, *Akmenika: Jurnal Akutansi Dan Manajemen*, 12.2 (2015), 660–73 <<https://doi.org/10.31316/akmenika.v12i2.1245>>

Sukamti, Endang Rini, Danang Wicaksono, Risti Nurfadhila, Wisnu Nugroho, Okky Indera Pamungkas, Wahyu Nur Rahman, and others, *Studi Keterserapan Alumni Program Studi Pendidikan Kepelatihan Olahraga Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta Dalam Dunia Kerja Sebagai Feedback Untuk Pengembangan Prodi* (YOGYAKARTA, 2020)

Sutiono, and Dede Tarmana, ‘Analisis Daya Serap Dunia Kerja Terhadap Alumni SMK Negeri 1 Tukak Sadai Tahun 2014 - 2020’, *Jurnal Pendidikan Rokania*, 6.1 (2021), 121–32

Swarsih, Cici, Junaidi, and Rosmeli, ‘Pengaruh Umur, Pendidikan, Upah, Keterampilan, Dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Pekerja Terdidik Di Kota Jambi’, *E-Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan* Vol., 9.1 (2020), 1–12 <<https://doi.org/10.22437/jels.v9i1.11944>>

Tinggi, Direktorat Jenderal Pendidikan, *Buku Panduan Sistem Pusat Karir*, II (Jakarta: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2012)

Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi*

Pendidikan Dan Tenaga Pendidikan (Jakarta: Kencana, 2010)

- Trimurtini, Muslikah, and Niam Wahzudik, 'Analisis Kualitas Lulusan Hasil Tracer Study Pada Pengguna Lulusan Fakultas Ilmu Pendidikan', *Kreatif: Jurnal Kependidikan Dasar*, 10.1 (2019), 1–6
- Ulanday, Ma Leah Pacleb-, 'Tracer Study and Employability Skills Acquisition of Teacher Education Graduates', *Psychology And Education*, 58.4 (2021), 1678–83
- Yohansa, Meicheil, 'Simulasi Analisis Korespondensi Untuk Data Tracer Studi Di Tingkat Sekolah Menengah [Simulation Of Correspondence Analysis For A Tracer Study Data With High School Alumni]', *JOHME: Journal of Holistic Mathematics Education*, 1.2 (2018), 69–80
<<https://doi.org/10.19166/johme.v1i2.779>>
- Zhang, Di, and Hengbin Zhang, 'Research on Influencing Factors of Employment Ability of Higher Vocational College Students Based on Cultivation of Innovation and Entrepreneurship Ability', in *International Education, Economics, Social Science, Arts, Sports and Management Engineering Conference* (Francis Academic Press, 2020), pp. 477–80
<<https://doi.org/10.25236/ieesasm.2020.090>>

LAMPIRAN I : PEDOMAN KUESIONER

I. Petunjuk Umum

1. Pengedaran kuesioner kepada saudara/saudari memiliki tujuan untuk keperluan penelitian maka partisipasi saudara/saudari dalam mengisi kuesioner sangat membantu dalam penelitian
2. Perolehan data hanya sebagai keperluan penelitian dan dijaga kerahasiaannya

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Lengkapi identitas dengan benar.
2. Jawablah tiap pertanyaan sesuai dengan keadaan dengan memilih opsi jawaban yang tersedia.

A. Data pribadi

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Jurusan : IPA IPS Bahasa
4. Keterampilan : TBSM Multimedia
 Tata Busana TKJ TAV

B. Kondisi Alumni Setelah Kelulusan (Keterserapan Alumni)

5. Kondisi Anda pada kurun waktu 1 bulan hingga 12 bulan setelah kelulusan dari MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak
 - a. Tidak bekerja
 - b. Bekerja
 - c. Berwirausaha/membangun usaha sendiri
 - d. Melanjutkan pendidikan
6. Jenis tempat kerja pertama Anda:

- a. Lembaga pemerintah/Swasta (BUMN, Perkantoran)
 - b. Lembaga pendidikan
 - c. Perusahaan/pabrik
 - d. Wiraswasta (bekerja untuk orang lain)
 - e. Wirausaha/perusahaan sendiri
7. Jabatan Anda dalam pekerjaan pertama
- a. Pemilik usaha
 - b. Kepala divisi/kepala line/mandor
 - c. Pegawai/anggota divisi
 - d. Tenaga pengajar
 - e. Tenaga administrasi

C. Rentang Masa Tunggu Lulusan

8. Kapan Anda mulai mencari pekerjaan
- a. Sebelum kelulusan
 - b. Kurang dari 6 bulan setelah kelulusan
 - c. Antara 6-12 bulan setelah kelulusan
 - d. Lebih dari 12 bulan setelah kelulusan
9. Kapan Anda mendapatkan pekerjaan pertama/ memulai usaha
- a. Sebelum kelulusan
 - b. Kurang dari 6 bulan setelah kelulusan
 - c. Antara 6-12 bulan setelah kelulusan
 - d. Lebih dari 12 bulan setelah kelulusan
10. Pemanfaatan waktu setelah kelulusan/menunggu panggilan kerja
- a. Langsung bekerja
 - b. Mencari lowongan kerja/melamar pekerjaan lain

- c. Mengikuti kursus/pelatihan
- d. Membangun/ mengembangkan usaha
- e. Tidak melakukan apa-apa

D. Kesesuaian Bidang Kerja Dengan Keilmuan dan Keterampilan

11. Seberapa erat hubungan antara keilmuan yang anda dapatkan di madrasah dengan pekerjaan Anda
- a. Sangat erat
 - b. Erat
 - c. Cukup erat
 - d. Kurang erat
 - e. Tidak erat sama sekali
12. Seberapa erat hubungan antara keterampilan yang anda dapatkan di madrasah dengan pekerjaan Anda
- a. Sangat erat
 - b. Erat
 - c. Cukup erat
 - d. Kurang erat
 - e. Tidak erat sama sekali
13. Apakah alasan Anda memilih pekerjaan tersebut (pilih yang paling sesuai)
- a. Sesuai dengan latar belakang pendidikan/keterampilan
 - b. Sesuai dengan minat
 - c. Tidak ada pekerjaan lain
 - d. Gaji yang memadai
 - e. Beban kerja yang sesuai kemampuan

f. Jarak tempat kerja yang relatif dekat dengan tempat tinggal

E. Daya Dukung Keilmuan dan Keterampilan Dalam Pekerjaan

14. Seberapa sering Anda menerapkan keilmuan yang Anda dapatkan di madrasah pada pekerjaan pertama Anda?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Jarang
 - Tidak pernah
15. Seberapa sering Anda menerapkan keterampilan yang Anda dapatkan di madrasah pada pekerjaan pertama Anda?
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Jarang
 - Tidak pernah
16. Apakah program magang jurusan memberikan pengalaman dunia kerja secara nyata kepada lulusan?
- Ya
 - Tidak
17. Menurut Anda faktor apa yang memiliki peran penting dalam keterserapan alumni dalam dunia kerja?
- Kemampuan dalam bidang akademik
 - Keterampilan teknis
 - Pengalaman kerja

LAMPIRAN II : DATA ANGKET

A. Kondisi Alumni Setelah Kelulusan (Keterserapan Alumni)

No	Identitas			Kondisi setelah kelulusan		
	Jenis kelamin	Jurusan	Keterampilan	5	6	7
1	2	3	5	2	4	3
2	2	2	3	4		
3	2	1	2	2	3	3
4	2	2	4	2	3	3
5	1	1	2	4		
6	1	1	1	3	5	1
7	2	2	4	4		
8	2	1	2	2	4	2
9	2	1	2	4		
10	2	1	2	2	3	3
11	2	1	1	4		
12	1	2	3	4		
13	2	1	2	3	5	4
14	2	1	2	2	3	3
15	2	2	3	4		
16	2	3	5	4		
17	2	2	4	2	3	3
18	2	2	3	2	4	2
19	2	1	2	2	3	3
20	2	1	1	2	2	5
21	2	2	4	2	4	3
22	1	2	4	2	3	3
23	2	1	2	2	3	3
24	2	1	2	2	3	3
25	2	2	4	2	3	3

26	2	2	3	3	5	1
27	2	1	2	2	3	3
28	2	2	3	2	4	3
29	2	3	5	2	4	3
30	2	3	5	4		
31	2	1	2	2	3	3
32	1	2	4	2	3	3
33	1	2	3	4		
34	2	1	1	2	3	3
35	2	2	3	2	3	3
36	2	2	4	2	2	4
37	2	1	1	2	3	4
38	1	1	1	4		
39	2	1	1	2	3	3
40	1	3	5	4		
41	1	2	4	2	3	3
42	2	2	3	2	3	3
43	1	1	2	2	3	3
44	2	1	1	2	2	4
45	1	3	5	2	3	3
46	1	2	4	4		
47	2	1	2	2	3	2
48	2	2	3	2	3	2
49	2	2	3	4		
50	2	1	1	2	4	3
51	2	1	1	4		
52	1	1	1	4		
53	2	1	2	4		
54	2	1	2	2	3	3

55	2	2	4	2	4	3
56	1	3	5	4		
57	1	3	5	2	3	2
58	2	2	4	2	3	3
59	1	1	2	2	1	5
60	1	2	3	2	4	3
61	2	3	5	2	3	3
62	2	2	3	2	2	5
63	2	1	1	3	5	1
64	2	2	3	3	5	1
65	1	2	3	2	4	3
66	2	1	2	2	2	4
67	2	2	3	2	3	3
68	1	2	4	4		
69	2	3	5	4		
70	1	1	1	2	3	3
71	2	1	1	2	3	3
72	2	3	5	2	2	4
73	2	1	2	2	3	3
74	1	1	1	2	3	3
75	1	2	3	2	3	3
76	2	2	3	4		
77	2	1	1	2	3	3
78	2	2	3	2	3	3
79	1	2	4	2	3	3
80	2	2	4	2	4	3
81	2	2	4	4		
82	2	2	3	2	3	3
83	2	1	1	3	2	4

84	2	2	4	2	3	3
85	2	1	1	2	3	2
86	2	3	5	3	5	1
87	2	2	3	2	3	3
88	1	2	4	3	5	1
89	2	2	4	4		
90	2	2	3	2	3	3
91	2	3	5	3	5	1
92	2	1	2	4		
93	1	1	2	4		
94	2	2	4	2	3	3
95	2	2	4	2	4	3
96	2	1	2	3	5	1
97	2	2	4	2	3	3
98	2	2	4	2	3	3
99	2	3	5	2	3	3
100	2	1	1	3	5	1
101	2	2	3	2	1	5
102	2	2	4	2	3	5
103	2	3	5	2	3	3
104	2	1	1	4		
105	2	3	5	2	4	2
106	2	2	3	2	3	3
107	2	3	5	2	3	3
108	2	3	5	2	2	4
109	2	3	5	2	4	3
110	2	3	5	3	5	1
111	2	1	2	3	5	4
112	1	1	2	2	4	3

113	2	2	4	2	3	3
114	2	3	5	2	4	3
115	1	3	5	2	4	3
116	1	3	5	2	3	3
117	2	2	3	3	5	1
118	2	1	1	2	3	3
119	1	3	5	4		
120	2	1	1	3	5	1
121	2	1	2	2	3	3
122	1	1	1	4		
123	2	1	1	2	4	3
124	2	1	1	4		
125	2	3	5	4		

B. Rentang Masa Tunggu Lulusan

No	Identitas			Rentang masa tunggu		
	Jenis kelamin	Jurusan	Keterampilan	8	9	10
1	2	3	5	3	3	2
2	2	2	3			
3	2	1	2	3	3	2
4	2	2	4	3	4	4
5	1	1	2			
6	1	1	1	2	2	4
7	2	2	4			
8	2	1	2	2	2	1
9	2	1	2			
10	2	1	2	2	3	2
11	2	1	1			
12	1	2	3			

13	2	1	2	2	3	4
14	2	1	2	2	2	3
15	2	2	3			
16	2	3	5			
17	2	2	4	2	2	2
18	2	2	3	2	2	5
19	2	1	2	2	3	2
20	2	1	1	2	2	1
21	2	2	4	1	2	2
22	1	2	4	2	2	4
23	2	1	2	3	4	2
24	2	1	2	2	2	2
25	2	2	4	2	2	2
26	2	2	3	2	2	1
27	2	1	2	2	2	1
28	2	2	3	2	3	4
29	2	3	5	3	3	2
30	2	3	5			
31	2	1	2	3	3	2
32	1	2	4	2	2	2
33	1	2	3			
34	2	1	1	1	1	2
35	2	2	3	2	2	2
36	2	2	4	2	2	1
37	2	1	1	2	2	2
38	1	1	1			
39	2	1	1	2	2	1
40	1	3	5			
41	1	2	4	2	2	2

42	2	2	3	2	2	2
43	1	1	2	2	2	2
44	2	1	1	2	2	3
45	1	3	5	2	4	2
46	1	2	4			
47	2	1	2	2	2	2
48	2	2	3	2	2	3
49	2	2	3			
50	2	1	1	2	2	2
51	2	1	1			
52	1	1	1			
53	2	1	2			
54	2	1	2	2	2	1
55	2	2	4	2	2	2
56	1	3	5			
57	1	3	5	1	2	2
58	2	2	4	2	2	1
59	1	1	2	2	2	2
60	1	2	3	2	2	1
61	2	3	5	2	2	2
62	2	2	3	2	3	2
63	2	1	1	1	1	4
64	2	2	3	2	2	4
65	1	2	3	3	3	2
66	2	1	2	2	2	2
67	2	2	3	1	1	2
68	1	2	4			
69	2	3	5			
70	1	1	1	2	2	2

71	2	1	1	2	2	1
72	2	3	5	2	3	2
73	2	1	2	2	2	1
74	1	1	1	2	2	2
75	1	2	3	1	1	2
76	2	2	3			
77	2	1	1	2	3	1
78	2	2	3	2	3	2
79	1	2	4	2	2	2
80	2	2	4	3	3	2
81	2	2	4			
82	2	2	3	2	2	2
83	2	1	1	2	2	2
84	2	2	4	1	2	1
85	2	1	1	3	3	5
86	2	3	5	2	2	4
87	2	2	3	1	2	2
88	1	2	4	2	2	1
89	2	2	4			
90	2	2	3	2	2	1
91	2	3	5	2	2	1
92	2	1	2			
93	1	1	2			
94	2	2	4	2	2	2
95	2	2	4	2	2	2
96	2	1	2	1	2	2
97	2	2	4	1	1	2
98	2	2	4	2	3	2
99	2	3	5	2	2	2

100	2	1	1	2	2	4
101	2	2	3	4	4	2
102	2	2	4	4	4	2
103	2	3	5	3	3	4
104	2	1	1			
105	2	3	5	2	2	1
106	2	2	3	1	2	5
107	2	3	5	2	3	2
108	2	3	5	2	3	4
109	2	3	5	1	1	2
110	2	3	5	1	1	1
111	2	1	2	2	2	4
112	1	1	2	3	3	2
113	2	2	4	3	4	5
114	2	3	5	3	3	2
115	1	3	5	2	2	2
116	1	3	5	2	2	2
117	2	2	3	2	2	1
118	2	1	1	2	2	2
119	1	3	5			
120	2	1	1	2	3	4
121	2	1	2	2	3	2
122	1	1	1			
123	2	1	1	2	2	1
124	2	1	1			
125	2	3	5			

C. Kesesuaian Bidang Kerja Dengan Keilmuan dan Keterampilan

No	Identitas			Kesesuaian bidang kerja dengan keilmuan dan keterampilan		
	Jenis kelamin	Jurusan	Keterampilan	14	15	16
1	2	3	5	2	4	4
2	2	2	3			
3	2	1	2	3	3	5
4	2	2	4	3	4	5
5	1	1	2			
6	1	1	1	3	2	1
7	2	2	4			
8	2	1	2	3	3	4
9	2	1	2			
10	2	1	2	3	4	5
11	2	1	1			
12	1	2	3			
13	2	1	2	3	3	5
14	2	1	2	3	3	2
15	2	2	3			
16	2	3	5			
17	2	2	4	3	4	4
18	2	2	3	3	3	4
19	2	1	2	4	4	3
20	2	1	1	1	4	5
21	2	2	4	3	3	1
22	1	2	4	3	5	4
23	2	1	2	3	4	4
24	2	1	2	3	4	4
25	2	2	4	3	2	5

26	2	2	3	2	1	5
27	2	1	2	4	4	5
28	2	2	3	3	2	1
29	2	3	5	3	2	4
30	2	3	5			
31	2	1	2	3	3	5
32	1	2	4	3	2	4
33	1	2	3			
34	2	1	1	3	5	4
35	2	2	3	3	2	5
36	2	2	4	3	2	5
37	2	1	1	3	3	6
38	1	1	1			
39	2	1	1	3	3	6
40	1	3	5			
41	1	2	4	3	2	4
42	2	2	3	3	4	4
43	1	1	2	3	4	4
44	2	1	1	1	3	5
45	1	3	5	4	2	5
46	1	2	4			
47	2	1	2	4	4	4
48	2	2	3	3	1	1
49	2	2	3			
50	2	1	1	2	4	5
51	2	1	1			
52	1	1	1			
53	2	1	2			
54	2	1	2	3	3	5

55	2	2	4	3	3	5
56	1	3	5			
57	1	3	5	3	3	3
58	2	2	4	3	4	3
59	1	1	2	1	1	1
60	1	2	3	4	4	3
61	2	3	5	3	4	4
62	2	2	3	2	4	6
63	2	1	1	2	4	6
64	2	2	3	3	1	1
65	1	2	3	4	4	3
66	2	1	2	2	3	6
67	2	2	3	3	2	1
68	1	2	4			
69	2	3	5			
70	1	1	1	3	3	6
71	2	1	1	3	3	4
72	2	3	5	2	4	1
73	2	1	2	4	4	6
74	1	1	1	3	2	4
75	1	2	3	3	4	4
76	2	2	3			
77	2	1	1	2	4	2
78	2	2	3	3	4	5
79	1	2	4	4	3	4
80	2	2	4	3	3	2
81	2	2	4			
82	2	2	3	3	3	5
83	2	1	1	2	4	5

84	2	2	4	4	5	4
85	2	1	1	3	4	6
86	2	3	5	3	4	4
87	2	2	3	3	1	1
88	1	2	4	3	3	2
89	2	2	4			
90	2	2	3	2	3	6
91	2	3	5	3	4	2
92	2	1	2			
93	1	1	2			
94	2	2	4	3	3	5
95	2	2	4	3	4	5
96	2	1	2	3	4	4
97	2	2	4	3	3	5
98	2	2	4	3	4	3
99	2	3	5	3	3	6
100	2	1	1	2	4	3
101	2	2	3	2	4	1
102	2	2	4	1	2	4
103	2	3	5	3	4	6
104	2	1	1			
105	2	3	5	2	4	4
106	2	2	3	3	1	5
107	2	3	5	3	4	5
108	2	3	5	2	5	6

109	2	3	5	3	3	6
110	2	3	5	3	4	4
111	2	1	2	3	3	5
112	1	1	2	3	2	5
113	2	2	4	3	2	5
114	2	3	5	3	4	5
115	1	3	5	3	3	5
116	1	3	5	3	4	3
117	2	2	3	3	2	2
118	2	1	1	2	3	3
119	1	3	5			
120	2	1	1	3	4	2
121	2	1	2	3	4	5
122	1	1	1			
123	2	1	1	2	4	6
124	2	1	1			
125	2	3	5			

D. Daya Dukung Keilmuan dan Keterampilan Dalam Pekerjaan

No	Identitas	Daya dukung keilmuan dan keterampilan dalam pekerjaan
----	-----------	---

	Jenis kelamin	Jurusan	Keterampilan	17	18	19	20
1	2	3	5	2	4	1	1
2	2	2	3				
3	2	1	2	2	3	1	2
4	2	2	4	2	4	1	2
5	1	1	2				
6	1	1	1	2	2	1	2
7	2	2	4				
8	2	1	2	3	3	1	2
9	2	1	2				
10	2	1	2	2	4	1	3
11	2	1	1				
12	1	2	3				
13	2	1	2	2	2	1	3
14	2	1	2	2	2	1	2
15	2	2	3				
16	2	3	5				
17	2	2	4	3	4	1	2
18	2	2	3	3	3	1	3
19	2	1	2	4	4	1	2
20	2	1	1	1	4	1	1
21	2	2	4	3	3	1	1
22	1	2	4	3	5	2	3
23	2	1	2	2	4	1	1
24	2	1	2	2	3	1	2
25	2	2	4	3	2	1	3
26	2	2	3	3	1	1	2
27	2	1	2	4	4	2	2
28	2	2	3	2	2	1	3

29	2	3	5	4	3	1	3
30	2	3	5				
31	2	1	2	2	3	1	2
32	1	2	4	3	2	1	2
33	1	2	3				
34	2	1	1	2	5	1	2
35	2	2	3	3	2	1	2
36	2	2	4	3	2	1	2
37	2	1	1	2	3	2	3
38	1	1	1				
39	2	1	1	2	3	1	2
40	1	3	5				
41	1	2	4	3	2	1	2
42	2	2	3	3	3	1	2
43	1	1	2	2	3	1	3
44	2	1	1	1	3	1	1
45	1	3	5	2	2	1	2
46	1	2	4				
47	2	1	2	4	4	2	2
48	2	2	3	3	1	1	3
49	2	2	3				
50	2	1	1	2	4	1	1
51	2	1	1				
52	1	1	1				
53	2	1	2				
54	2	1	2	2	3	1	2
55	2	2	4	3	3	1	2
56	1	3	5				
57	1	3	5	3	3	1	2

58	2	2	4	3	4	1	2
59	1	1	2	2	1	1	3
60	1	2	3	4	4	2	2
61	2	3	5	3	4	1	3
62	2	2	3	2	4	2	2
63	2	1	1	2	5	2	1
64	2	2	3	3	1	1	2
65	1	2	3	4	4	1	2
66	2	1	2	2	3	1	1
67	2	2	3	3	2	1	2
68	1	2	4				
69	2	3	5				
70	1	1	1	4	3	1	2
71	2	1	1	2	4	1	2
72	2	3	5	2	4	2	1
73	2	1	2	4	4	1	2
74	1	1	1	2	2	1	3
75	1	2	3	3	4	1	2
76	2	2	3				
77	2	1	1	2	4	1	3
78	2	2	3	2	3	1	2
79	1	2	4	4	3	1	2
80	2	2	4	2	3	1	2
81	2	2	4				
82	2	2	3	3	3	1	3
83	2	1	1	1	4	1	1
84	2	2	4	4	3	2	2
85	2	1	1	2	4	1	3
86	2	3	5	3	4	1	3

87	2	2	3	3	1	1	2
88	1	2	4	3	3	1	3
89	2	2	4				
90	2	2	3	3	2	1	3
91	2	3	5	3	4	1	3
92	2	1	2				
93	1	1	2				
94	2	2	4	3	3	1	2
95	2	2	4	3	2	1	1
96	2	1	2	2	4	1	2
97	2	2	4	4	3	1	2
98	2	2	4	2	4	2	3
99	2	3	5	3	3	1	3
10 0	2	1	1	2	4	1	3
10 1	2	2	3	1	4	1	2
10 2	2	2	4	1	2	1	3
10 3	2	3	5	2	4	1	2
10 4	2	1	1				
10 5	2	3	5	3	4	1	2
10 6	2	2	3	3	2	1	3
10 7	2	3	5	2	4	1	2
10 8	2	3	5	2	5	2	1
10 9	2	3	5	3	3	1	1
11 0	2	3	5	3	4	1	3

11 1	2	1	2	2	2	1	3
11 2	1	1	2	2	2	1	2
11 3	2	2	4	2	2	1	3
11 4	2	3	5	2	4	1	2
11 5	1	3	5	3	3	1	3
11 6	1	3	5	3	4	1	2
11 7	2	2	3	3	2	1	2
11 8	2	1	1	2	3	1	2
11 9	1	3	5				
12 0	2	1	1	2	4	1	3
12 1	2	1	2	2	4	1	2
12 2	1	1	1				
12 3	2	1	1	2	4	1	3
12 4	2	1	1				
12 5	2	3	5				

LAMPIRAN III : OUTPUT PENGOLAHAN DATA

A. Kondisi Alumni Setelah Kelulusan (Keterserapan Alumni)

Kondisi setelah kelulusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bekerja	80	64.0	64.0	64.0
Berwirausaha	15	12.0	12.0	76.0
Melanjutkan pendidikan	30	24.0	24.0	100.0
Total	125	100.0	100.0	

Jenis tempat kerja pertama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lembaga pemerintah/swasta	2	2.1	2.1	2.1
Lembaga pendidikan	8	8.4	8.4	10.5
Perusahaan/pabrik	53	55.8	55.8	66.3
Wiraswasta	18	18.9	18.9	85.3
Wirausaha	14	14.7	14.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Jabatan dalam pekerjaan pertama * Kondisi setelah kelulusan Crosstabulation

Jabatan dalam pekerjaan pertama		Count	Kondisi setelah kelulusan		Total
			bekerja	berwirausaha	
pemilik usaha	Count	0	12	12	
	% within Jabatan dalam pekerjaan pertama	0.0%	100.0%	100.0%	
kepala divisi	Count	6	0	6	
	% within Jabatan dalam pekerjaan pertama	100.0%	0.0%	100.0%	

pegawai/anggota divisi	Count	63	0	63
	% within Jabatan dalam pekerjaan pertama	100.0%	0.0%	100.0%
tenaga pengajar	Count	6	3	9
	% within Jabatan dalam pekerjaan pertama	66.7%	33.3%	100.0%
tenaga administrasi	Count	5	0	5
	% within Jabatan dalam pekerjaan pertama	100.0%	0.0%	100.0%
Total	Count	80	15	95
	% within Jabatan dalam pekerjaan pertama	84.2%	15.8%	100.0%

B. Rentang Masa Tunggu Lulusan

Mulai mencari pekerjaan * Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha Crosstabulation

		Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha				Total	
		sebelum kelulusa n	< 6 bulan setelah kelulusa n	6-12 bulan setelah kelulusa n	> 12 bulan setelah kelulusa n		
Mulai mencari pekerjaan	sebelum kelulusa n	Count	7	6	0	0	13
		% within Mulai mencari pekerjaan	53.8%	46.2%	0.0%	0.0%	100.0%
		Count	0	53	13	1	67

	< 6 bulan setelah kelulusan	% within Mulai mencari pekerjaan	0.0%	79.1%	19.4%	1.5%	100.0%
	Count		0	0	10	3	13
	6-12 bulan setelah kelulusan	% within Mulai mencari pekerjaan	0.0%	0.0%	76.9%	23.1%	100.0%
	Count		0	0	0	2	2
	> 12 bulan setelah kelulusan	% within Mulai mencari pekerjaan	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	Count		0	0	0	2	2
Total	Count		7	59	23	6	95
	% within Mulai mencari pekerjaan		7.4%	62.1%	24.2%	6.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	113.175 ^a	9	.000
Likelihood Ratio	83.231	9	.000
Linear-by-Linear Association	54.011	1	.000

N of Valid Cases	95		
------------------	----	--	--

a. 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,13.

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	1.091	.000
	Cramer's V	.630	.000
	Contingency Coefficient	.737	.000
N of Valid Cases		95	

Pemanfaatan waktu setelah kelulusan/menunggu panggilan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Langsung bekerja	20	21.1	21.1	21.1
	Mencari lowongan/melamar pekerjaan lain	55	57.9	57.9	78.9
	Mengikuti kursus/pelatihan	3	3.2	3.2	82.1
	Membangun/mengembangkan usaha	13	13.7	13.7	95.8
	Tidak melakukan apa-apa	4	4.2	4.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

C. Kesesuaian Bidang Kerja Dengan Keilmuan dan Keterampilan

Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha * Hubungan keilmuan dengan pekerjaan

Crosstab

			Hubungan keilmuan dengan pekerjaan				Total
			sangat erat	erat	cukup erat	kurang erat	
Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	sebelum kelulusan	Count	0	1	6	0	7
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	0.0%	14.3%	85.7%	0.0%	100.0%
	< 6 bulan setelah kelulusan	Count	3	9	41	6	59
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	5.1%	15.3%	69.5%	10.2%	100.0%
	6-12 bulan setelah kelulusan	Count	0	5	16	2	23
	% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	0.0%	21.7%	69.6%	8.7%	100.0%	
	> 12 bulan setelah kelulusan	Count	1	1	3	1	6
	% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	16.7%	16.7%	50.0%	16.7%	100.0%	
Total		Count	4	16	66	9	95

% within Mendapatkan pekerjaan pertama/mulai usaha	4.2%	16.8%	69.5%	9.5%	100.0%
--	------	-------	-------	------	--------

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.653 ^a	9	.774
Likelihood Ratio	6.551	9	.684
Linear-by-Linear Association	.133	1	.716
N of Valid Cases	95		

a. 12 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	.244	.774
	Cramer's V	.141	.774
	Contingency Coefficient	.237	.774
N of Valid Cases		95	

Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha * Hubungan keterampilan dengan pekerjaan

Crosstab

		Hubungan keterampilan dengan pekerjaan					Total	
		sangat erat	erat	cukup	kurang	tidak sama sekali		
Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	sebelum kelulusan	Count	0	1	2	3	1	7
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	0.0%	14.3%	28.6%	42.9%	14.3%	100.0%
	< 6 bulan setelah kelulusan	Count	6	8	22	21	2	59
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	10.2%	13.6%	37.3%	35.6%	3.4%	100.0%
	6-12 bulan setelah kelulusan	Count	0	3	4	15	1	23
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	0.0%	13.0%	17.4%	65.2%	4.3%	100.0%
	> 12 bulan setelah kelulusan	Count	0	3	0	3	0	6
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%

Total	Count	6	15	28	42	4	95
	% within Mendapatkan pekerjaan pertama/me mulai usaha	6.3 %	15.8 %	29.5 %	44.2 %	4.2 %	100.0 %

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17.917 ^a	12	.118
Likelihood Ratio	19.602	12	.075
Linear-by-Linear Association	.233	1	.629
N of Valid Cases	95		

a. 15 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	.434	.118
	Cramer's V	.251	.118
	Contingency Coefficient	.398	.118
N of Valid Cases		95	

Alasan memilih pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sesuai latar belakang pendidikan/keterampilan	10	10.5	10.5	10.5
	Sesuai dengan minat	7	7.4	7.4	17.9
	Tidak ada pekerjaan lain	9	9.5	9.5	27.4

Gaji yang memadai	25	26.3	26.3	53.7
Beban kerja yang sesuai kemampuan	30	31.6	31.6	85.3
Jarak tempat kerja relatif dekat	14	14.7	14.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

D. Daya Dukung Keilmuan dan Keterampilan Dalam Pekerjaan

Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha * Menerapkan keilmuan terhadap pekerjaan

Crosstab

		Menerapkan keilmuan terhadap pekerjaan				Total	
		selalu	sering	kadang-kadang	jarang		
Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	sebelum kelulusan	Count	0	2	4	1	7
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	0.0%	28.6%	57.1%	14.3%	100.0%
	< 6 bulan setelah kelulusan	Count	3	17	32	7	59
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	5.1%	28.8%	54.2%	11.9%	100.0%
	6-12 bulan setelah kelulusan	Count	0	20	0	3	23
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	0.0%	87.0%	0.0%	13.0%	100.0%
		Count	2	4	0	0	6

	> 12 bulan setelah kelulusan	% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	33.3 %	66.7 %	0.0%	0.0%	100.0 %
Total		Count	5	43	36	11	95
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	5.3%	45.3 %	37.9%	11.6 %	100.0 %

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	40.581 ^a	9	.000
Likelihood Ratio	46.904	9	.000
Linear-by-Linear Association	14.271	1	.000
N of Valid Cases	95		

a. 11 cells (68.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .32.

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	.654	.000
	Cramer's V	.377	.000
	Contingency Coefficient	.547	.000
N of Valid Cases		95	

Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha * Menerapkan keterampilan terhadap pekerjaan
Crosstab

		Menerapkan keterampilan terhadap pekerjaan					Total	
		sela lu	seri ng	kadan g- kadan g	jara ng	tidak pern ah		
Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	sebelum kelulusan	Count	0	1	2	2	2	7
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	0.0%	14.3%	28.6%	28.6%	28.6%	100.0%
	< 6 bulan setelah kelulusan	Count	5	13	22	18	1	59
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	8.5%	22.0%	37.3%	30.5%	1.7%	100.0%
	6-12 bulan setelah kelulusan	Count	0	3	5	14	1	23
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	0.0%	13.0%	21.7%	60.9%	4.3%	100.0%
	> 12 bulan setelah kelulusan	Count	0	3	0	3	0	6
		% within Mendapatkan pekerjaan pertama/memulai usaha	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	Total	Count	5	20	29	37	4	95

	% within Mendapatkan pekerjaan pertama/mulai usaha	5.3 %	21.1 %	30.5 %	38.9 %	4.2 %	100.0 %
--	--	-------	--------	--------	--------	-------	---------

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	24.930 ^a	12	.015
Likelihood Ratio	22.509	12	.032
Linear-by-Linear Association	.290	1	.590
N of Valid Cases	95		

a. 15 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	.512	.015
	Cramer's V	.296	.015
	Contingency Coefficient	.456	.015
N of Valid Cases		95	

Program magang memberikan pengalaman kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	84	88.4	88.4	88.4
	Tidak	11	11.6	11.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Faktor yang memiliki peran penting dalam keterserapan di dunia kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kemampuan akademik	13	13.7	13.7	13.7
Keterampilan teknikal	51	53.7	53.7	67.4
Pengalaman kerja	31	32.6	32.6	100.0
Total	95	100.0	100.0	

LAMPIRAN IV : DOKUMENTASI



Wawancara dengan pihak konseling



Wawancara dengan pihak kepala keterampilan



Penyebaran angket

LAMPIRAN V : Nilai Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

Hal : Nilai Bimbingan Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat kami beritahukan, setelah membimbing skripsi mahasiswa/mahasiswi:

Nama : Nadiyahatul Muna

Nim : 1903036012

Judul : **PENGARUH FAKTOR DETERMINAN TERHADAP
KETERSERAPAN LULUSAN MA PLUS KETERAMPILAN AL
IRSYAD DEMAK**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Maka nilai naskah skripsinya adalah : *Agg. Kona Kelapas (3,8)*

Catatan khusus Pembimbing :

.....

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, 9 Juni 2023

Pembimbing,

Dr. Fatmuroji, M.Pd

NIP. 197704152007011032

RIWAYAT HIDUP

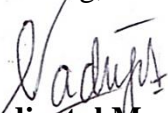
A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nadiyahatul Muna
2. Tempat & Tanggal Lahir : Demak, 26 April 2001
3. Alamat Rumah : Ds. Trengguli 01/05, Kecamatan
Wonosalam, Kabupaten Demak
4. No. HP : 085713396703
5. E-mail : nadiyahatulmuna26@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal :
 - a. SD Negeri Trengguli 1
 - b. MTS Mu'allimat NU Kudus
 - c. MA Plus Keterampilan Al Irsyad Demak
 - d. UIN Walisongo Semarang Prodi Manajemen Pendidikan Islam
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Pondok Pesantren Putri Mu'allimat Kudus
 - b. Pondok Pesantren Al-Jami'ah Walisongo Semarang
 - c. Pondok Pesantren Al-Ihya' 2 Semarang

Semarang, 8 Juni 2023


Nadiyahatul Muna

NIM: 1903036012