

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Lajunya perubahan dan perkembangan masyarakat di era globalisasi memiliki dampak di setiap aspek kehidupan masyarakat, terutama pada pilihan karir seseorang.¹ Masyarakat dituntut untuk menyesuaikan keterampilan dengan zamannya untuk mendapatkan pekerjaan. Suatu pekerjaan menjadi salah satu motivasi tujuan seseorang meningkatkan perkembangan kariernya dengan aspirasi kerja.² Aspirasi bisa menyangkut proses dan bagaimana individu bisa mendapatkan suatu target atau keinginan. Hasil dari aspirasi termasuk dalam menentukan aksi yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, bahkan dalam memilih suatu pekerjaan. Perkembangan sektor industri yang cepat dan bertambahnya persaingan antar pekerja, akan mempersulit seseorang untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan. Sehingga diperlukan aspirasi kerja untuk membantu individu, setidaknya memotivasi hal yang akan dilakukan demi tercapainya tujuan. Aspirasi kerja juga merupakan suatu penggambaran masa depan seseorang tentang pekerjaan yang akan dimiliki. Namun kenyataannya, banyak masyarakat yang tidak mempunyai sebuah aspirasi. Menentukan sebuah aspirasi lebih dari sekedar seseorang mencari pekerjaan untuk nafkah. Namun, aspirasi kerja dapat mempengaruhi jalan hidup seseorang secara menyeluruh. Sehingga masyarakat dapat menjalani hidup dengan baik. Dengan tidak menjadi pengangguran dan berlarut-larut dalam keterpurukan kondisi sosial maupun ekonomi.

Penulis menemukan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), bahwa pengangguran di Indonesia dapat dikatakan masih menjadi masalah yang harus diselesaikan. Walaupun dari grafik yang diperoleh sedang menampilkan proses penurunan jumlah. Dampak dari masalah ini adalah kemiskinan yang tidak ada habisnya, perbedaan status sosial, bahkan memicu tindakan kejahatan atau kriminalitas. Badan Pusat Statistik (BPS), merilis

¹ Silvia Estefina Subitmele, "Mengapa Globalisasi Menjadi Tantangan Tersendiri untuk Kita?" Liputan6, Oktober 10, 2023, <https://www.liputan6.com/hot/read/5413188/mengapa-globalisasi-menjadi-tantangan-tersendiri-untuk-kita-pahami-4-manfaatnya?page=5>.

² Ishlakhatu Sa'idah, dkk, "Aspirasi Karier Generasi Milenial", Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam, Vol. 2, No. 1, (2020), hlm. 62-89.

data pengangguran yang terjadi di Indonesia dari tahun 2020 sampai 2022. Menurut BPS, Indonesia mengalami penurunan progresif jumlah pengangguran dari angkatan kerja selama 3 tahun terakhir.³ Perubahan pada kategori pengangguran dari Agustus 2020 sampai Agustus 2021 mengalami penurunan 6,82%. Sedangkan dari Agustus 2021 sampai Agustus 2022 mengalami penurunan 7,43%. Dari hasil ini diharapkan terus terjadi penurunan yang signifikan terhadap pengangguran. Karena data ini adalah hasil dari kondisi masyarakat mengalami bencana pandemi yang bersinggungan langsung dengan sektor ekonomi, selain dari pada kesehatan. Sehingga data penurunan berikut belum tentu merupakan sebuah perubahan signifikan jika diandaikan pandemi tidak terjadi. Berikut tabel tingkat pengangguran nasional dari tahun 2020 sampai 2022.

Tabel 1.1 Tingkat Perubahan Angkatan Kerja

Angkatan Kerja	Perubahan (%)	
	Agustus 2020 - Agustus 2021	Agustus 2021 - Agustus 2022
Bekerja	2,02%	3,24%
Pengangguran	-6,28%	-7,43%

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran menurut provinsi tahun 2023, menyatakan provinsi Banten menempati peringkat tertinggi dengan 7,97%, diikuti Jawa Barat 7,89%, Kep. Riau 7,61%, dan DKI Jakarta sebanyak 7,57% (**Tabel 1.1**). Jakarta menjadi salah satu daerah metropolitan yang masuk empat besar provinsi dengan tingkat pengangguran tertinggi pada tahun 2023 (**Tabel 1.2**), yang idealnya menjadi daerah dengan penghasil masyarakat yang produktif dengan segala kemudahannya dari sektor ekonomi, kesehatan hingga pendidikan. Lulusan perguruan tinggi di Jakarta dapat bersaing karena didukung dengan kemajuan teknologi dan akses fasilitas yang terjangkau. Sehingga

³ Badan Pusat Statistik, “Agustus 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT),” <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/11/07/1916/agustus-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-86-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-07-juta-rupiah-per-bulan.html>, diakses 6 Juni 2023.

pada akhirnya dari upaya tersebut dapat mengurangi angka pengangguran di kalangan angkatan kerja lulusan perguruan tinggi.

Provinsi	Persentase (%)
Banten	7,97
Jawa Barat	7,89
Kep. Riau	7,61
DKI Jakarta	7,57

Pendidikan bisa menjadi salah satu faktor yang penting dalam menentukan tingkat ekonomi masyarakat. Penulis ingin menyoroti pada kategori perguruan tinggi yang memang menghasilkan lulusan yang menganggur menjadi persoalan yang besar ketika instansi pendidikan tertinggi tidak mampu menghasilkan lulusan yang siap bekerja. Diketahui bahwa pengangguran pada kalangan lulusan mahasiswa di perguruan tinggi, pada tahun 2022 sebanyak 9,39% (**Tabel 1.3**). Dari data tersebut, lulusan sarjana maupun diploma pada tingkat perguruan tinggi (akademi, akademi komunitas, institut, politeknik, sekolah tinggi, dan universitas) terus mengalami penurunan tingkat pengangguran. Dalam artian, mahasiswa sudah dapat memaksimalkan kesempatan kerja ketika sudah lulusan dari pendidikan. Namun, angka 9,39% masih terlalu besar untuk ukuran perguruan tinggi yang seharusnya dapat menekan angka pengangguran pada mahasiswa. Menurut data, angka tersebut tidak beda jauh dengan lulusan SMK dan SMA. Perguruan tinggi sudah seharusnya memiliki perbedaan signifikan dari tingkatan lain dan memiliki peluang yang lebih luas dalam kesempatan kerja. Berikut gambar tingkat pengangguran dari kategori pendidikan.

Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran (%)		
	2020	2021	2022
Tidak/Belum Pernah/Belum Tamat SD	3,61%	3,61%	3,59%
SMP	6,46%	6,45%	5,95%
SMA	9,86%	9,09%	8,57%
SMK	13,55%	11,13%	9,42%
Perguruan Tinggi	15,43%	11,87%	9,39%

Sumber: Diolah dari Data BPS 2023

Tingginya angka pengangguran pada pendidikan perguruan tinggi disebabkan oleh salah satunya ketidaksesuaian jurusan dengan minat mahasiswa. Dari ketidaksesuaian jurusan mengakibatkan adanya kecemasan dalam karier.⁴ Sehingga dari situ, mahasiswa sulit menemukan pilihan pekerjaan yang tepat saat lulus kuliah. Dari masalah yang sudah disebutkan, muncul banyak pertanyaan seperti apa solusi yang dapat diberikan untuk mengatasi masalah di atas? Adakah peran yang dilakukan dari sisi instansi pendidikan? Perguruan tinggi menjadi wadah dalam meningkatkan mutu masyarakat. Kegiatan yang dapat dilakukan mahasiswa selain menuntut ilmu adalah pengembangan kapasitas diri menjadi masyarakat yang berkualitas. Mahasiswa dapat melakukan pengembangan diri di luar bidang akademik, salah satunya berkegiatan organisasi. Organisasi di kampus sedikit berbeda dari organisasi-organisasi di luar sana. Namun tetap memiliki prinsip yaitu kebersamaan demi tujuan yang sama. Organisasi di kampus umumnya terbagi dalam dua tipe organisasi, yaitu Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) dan Organisasi Pemerintahan Mahasiswa (OPMAWA). Perbedaan dari kedua istilah tersebut ada pada fokus organisasi. OPMAWA bergerak pada pemerintahan mahasiswa yang mengatur mahasiswa itu sendiri dalam kebijakan kampus, seolah olah miniatur negara. Sedangkan ORMAWA lebih fokus mewedahi minat dan bakat mahasiswa yang lebih bervariasi. Contoh organisasi pemerintahan mahasiswa biasanya seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Himpunan Mahasiswa (HIMA), atau Organisasi Legislatif.

⁴ Firanda Putri Maharani, dkk, *Kecemasan Masa Depan Dan Sikap Mahasiswa Terhadap Jurusan Akademik*, Jurnal Cognicia, Vol. 9, No. 1, (2021), hlm. 15.

Organisasi pemerintahan mahasiswa biasanya disebut sebagai *Student Government*. Sejarah singkatnya, istilah *Student Government* (SG) lahir dari pembubaran dewan mahasiswa sebagai bentuk gerakan mahasiswa atas kejadian kerusuhan pada tahun 1998, untuk merebut kembali kekuasaan negara. Seiring berjalannya waktu konsep *Student Government* dikaitkan dengan organisasi kemahasiswaan yang ada di perguruan tinggi berdasarkan berdasarkan prinsip dari mahasiswa, oleh mahasiswa dan untuk mahasiswa. Lingkup kampus diyakini dapat dijadikan minatur negara dan diimplementasikan prinsip tersebut sebagai kedaulatan yang berada di tangan mahasiswa, yaitu rakyat dalam lingkungan kampus. Layaknya sebuah negara, dalam *Student Government* adanya badan eksekutif dan legislatif yang mengatur mahasiswa. Badan yudikatif tidak termasuk karena dalam hal fungsi Rektor merupakan pemegang kekuasaan tertinggi. Tulisan ini hanya akan berfokus pada badan eksekutif di perguruan tinggi sebagai motor penggerak seluruh mahasiswa dalam mewujudkan kesejahteraan mahasiswa dan menjalankan fungsi advokasi untuk hak-hak para mahasiswa. Badan Eksekutif Mahasiswa yang biasa dikenal BEM memiliki tingkatan yang variatif dalam operasionalnya seperti tingkat universitas, fakultas, bahkan ada yang di tingkat program studi/jurusan. Namun di tingkat program studi/jurusan lebih banyak menggunakan istilah HIMA (Himpunan Mahasiswa).

Dari semua organisasi yang ada di kampus, kebanyakan memiliki beberapa manfaat, seperti memperbanyak relasi dan pengalaman mahasiswa, meningkatkan wawasan, belajar berkomunikasi, meningkatkan kemampuan *time management*, mengasah mental dan membentuk pola pikir.⁵ Organisasi adalah suatu perkumpulan individu yang memiliki peran dan posisi yang berbeda-beda yang berdasar dari tingkatan. Diketahui organisasi adalah perkumpulan yang mempunyai struktur organisasi atau hierarki. Mulai dari pimpinan atau ketua, wakil sampai anggota. Dalam pelaksanaannya organisasi diyakini memiliki unsur politik sederhana, seperti dalam pengambilan kebijakan yang mempengaruhi lingkungan

⁵ Asep M. Arifin, Wowo S. Kuswana, dan Tatang Permana, "*Eksplorasi Kegiatan Mahasiswa Dalam Organisasi Kemahasiswaan di Departemen Pendidikan Teknik Mesin Universitas Pendidikan Indonesia*". *Journal of Mechanical Engineering Education*, Vol. 3, No.1. Juni (2016), hlm.31, <https://ejournal.upi.edu/index.php/jmee/article/view/3189>, diakses 15 November 2022.

kampus. Biasanya organisasi kemahasiswaan menjadi tempat dalam melaksanakan politik di lingkungan kampus dengan terlibat secara aktif.

Keterlibatan aktif yang dilakukan mahasiswa di organisasi adalah dengan melakukan tanggung jawab sesuai dengan peran dan kedudukannya. Dari situ dapat diamati seberapa aktif seorang mahasiswa di dalam suatu organisasi. Menurut Abdurrahmat Fathoni dalam bukunya berjudul “Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengartikan organisasi adalah kolaborasi antar anggota kelompok untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.⁶ Organisasi ada apabila terdapat hubungan timbal balik antar orang-orang di dalamnya, melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Tidak sedikit juga di setiap organisasi memiliki anggota-anggota yang tidak termasuk kategori aktif. Beberapa dari mereka bisa saja tidak memiliki tujuan/motivasi yang sama walaupun berada di lingkungan yang sama. Ada yang hanya sekedar ikut dengan teman-teman, ada yang untuk mengisi waktu luang, ada yang mengemban tugas berlipat ganda, dan ada juga yang hanya sekedar mengikuti peran yang diambil. Dari situ dapat diidentifikasi bahwa tingkat keaktifan dalam berorganisasi setiap mahasiswa itu berbeda-beda. Sehingga hal ini menjadi pembahasan konsep kedua setelah aspirasi kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian yang berjudul Aspirasi Kerja Para Aktivis Organisasi Pemerintahan Mahasiswa di Organisasi BEMP Sosiologi ini mencoba mengidentifikasi gambaran aspirasi kerja mahasiswa dalam aktivitasnya sebagai anggota organisasi di perguruan tinggi. Selain itu penelitian ini turut serta mencari tahu adakah hubungan antara aspirasi kerja dengan keaktifan berorganisasi yang mengindikasikan kecenderungan hubungan yang linier. Tulisan ini berfokus pada permasalahan menemukan aspirasi kerja yang dapat dibuktikan dari data menurunnya tingkat angkatan kerja, yang dilatar belakangi oleh pendidikan. Sehingga perguruan tinggi sebagai jenjang pendidikan tertinggi, menjadi lingkup utama dalam penelitian ini. Penulis memilih sasaran penelitian pada mahasiswa Program Studi Sosiologi angkatan 2019 di Universitas Negeri Jakarta yang pernah menjadi anggota organisasi BEMP Sosiologi. Alasan penulis memilih subjek

⁶ Abdurrahmat Fathoni, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 22.

penelitian adalah dengan argumentasi mencari tahu akademisi sosiologi yang memiliki keterampilan atau *skill* yang sesuai dengan beberapa profesi di dalam maupun di luar lingkup sosiologi. Selain itu kondisi yang selaras ketika subjek penelitian ini adalah termasuk mahasiswa semester akhir yang rentan kesulitan dalam menemukan aspirasi kerja menjelang kelulusan kuliah.

I.2 Permasalahan Penelitian

Pengangguran yang terjadi pada lulusan perguruan tinggi harus diatasi karena masih terlalu banyak yang tidak memiliki pekerjaan setelah selesai mengenyam pendidikan. Sehingga tidak cukup membuktikan pada bidang yang dipelajari untuk bersaing di dunia kerja. Berbagai alasan seperti salah jurusan dengan minat, jurusan yang memiliki kesempatan kecil untuk bekerja, dan tidak memiliki kemampuan *soft skill*, masih bisa diperbaiki melalui organisasi. Dengan belajar berbagai hal yang diperlukan untuk menutupi kekurangan mahasiswa dan juga membuka peluang terciptanya aspirasi kerja yang luas untuk masa depan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pertanyaan penelitian tentang aspirasi kerja mahasiswa yang termasuk seorang aktivis dalam berorganisasi. Berikut pertanyaan yang menjadi rumusan masalah penelitian ini.

1. Bagaimana tingkat aspirasi kerja mahasiswa Sosiologi angkatan 2019?
2. Bagaimana tingkat keaktifan berorganisasi anggota BEMP Sosiologi periode 2021-2022?
3. Bagaimana hubungan aspirasi kerja mahasiswa dengan keaktifan berorganisasi di BEMP Sosiologi periode 2021-2022?

I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tingkat aspirasi kerja mahasiswa Sosiologi angkatan 2019 dan keaktifan berorganisasi anggota BEMP Sosiologi periode 2021-2022. Selain itu, penelitian ini juga mencari apakah ada hubungan antara variabel aspirasi kerja mahasiswa dengan keaktifan berorganisasi. Maka dari itu, penelitian akan mendeskripsikan gambaran tentang tingkat aspirasi kerja dan tingkat keaktifan

organisasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan masyarakat umum tentang bagaimana sebenarnya aspirasi kerja mahasiswa muncul ketika sedang berorganisasi di universitas. Penelitian ini berfokus pada bidang sosiologi dalam pemahaman konsep aktivis organisasi pemerintahan mahasiswa (*Student Government*) yang diharapkan bisa menjadi pengembangan ilmu pengetahuan yang dikaji secara teoritis. Juga berperannya konsep aspirasi kerja dari teori Perkembangan Pilihan Karir untuk perkembangan bidang psikologi.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap dapat menyampaikan gambaran mengenai kondisi sebenarnya tingkat aspirasi kerja pada mahasiswa. Menggambarkan tingkat keaktifan mahasiswa di organisasi pemerintahan mahasiswa. Penelitian ini diharapkan memberikan sebuah solusi bagaimana meningkatkan aspirasi kerja mahasiswa Sosiologi ketika sedang berorganisasi. Selain itu pembaca juga dapat menggunakan tulisan ini sebagai *baseline data* di lingkungan Prodi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta, untuk mengamati perkembangan tingkat keaktifan mahasiswa di organisasi dan juga tingkat aspirasi kerja mahasiswa.

I.4. Tinjauan Penelitian Sejenis

Tulisan ini tentu tidak akan berdiri sendiri, maka dari itu penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pembahasan yang sesuai. Posisi penelitian terdahulu adalah sebagai acuan peneliti dalam menulis dan menganalisa masalah pada penelitian ini. Adapun perannya sebagai referensi dan pembanding penulis dengan penelitian terdahulu. Proses ini dilakukan dengan mengambil inti pembahasan dan kesimpulan dalam sebuah penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang masih relevan dengan topik yang sedang diteliti.

Pertama, penelitian yang berjudul “*Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas Islam Riau*”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa. Organisasi menjadi wadah yang tepat untuk mahasiswa yang sedang meningkatkan kompetensinya bersama dengan anggota-anggota lainnya yang sepaham dan mempunyai kesamaan tujuan. Dalam organisasi, mahasiswa dapat menambah *soft skills*, pengalaman, kematangan bidang, dan kontrol mental dari keaktifan mahasiswa dari organisasi.⁷ Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanasi untuk mendeskripsikan atau menggambarkan keadaan secara sistematis dan membuktikan lebih dalam tentang pengaruh keaktifan mahasiswa ketika berorganisasi terhadap kesiapan mereka pada dunia kerja. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling*. Sampel dari penelitian ini sebanyak 48 mahasiswa jurusan pendidikan akuntansi FKIP Universitas Islam Riau yang berada pada semester 3 dan 5. Hasil dari indikator yang digunakan pada variabel keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi yaitu, minat (84%), bakat (83%), keilmuan (81%), penalaran (81%), kegemaran (78%), dan integritas (77%). Kesimpulan variabel ini adalah besarnya minat dan motivasi mahasiswa pada organisasi. Lalu hasil dari indikator variabel kesiapan kerja yaitu, pertimbangan yang logis dan objektif (84%), sikap dewasa dan pengendalian emosi (86%), kemauan dan kemampuan bekerjasama dengan orang lain (86%), bersikap kritis (84%), ambisi (84%), kemampuan adaptasi lingkungan (71%), dan menerima tanggung jawab (86%). Kesimpulan variabel ini adanya rasa kemauan bertanggung jawab dan sikap dewasa sebagai kesiapan mahasiswa untuk bekerja. Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil yang dilakukan adalah ada pengaruh yang signifikan dari keaktifan mahasiswa yang berorganisasi pada kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan akuntansi Universitas Islam Riau. Dari penelitian ini, peneliti mengambil pemahaman dan *pembuktian* bahwa seluruh kegiatan organisasi dapat membantu

⁷ Alfajri, Skripsi: *Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas Islam Riau*, (Riau: Universitas Islam Riau, 2020), hlm. 13.

mahasiswa untuk mempersiapkan berbagai macam aspek untuk kelak menjadi bekal saat memulai menyusun karir masa depan pada pekerjaan.

Kedua, penelitian yang berjudul “Hubungan antara Keterlibatan Mahasiswa dalam Organisasi dengan *Career Adaptability*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara keterlibatan dalam berorganisasi terhadap adaptasi karir mahasiswa. Karir mahasiswa atau *career adaptability* didefinisikan sebagai kesiapan seseorang dalam menghadapi perubahan situasi dan kondisi untuk bekerja. Organisasi menjadi salah satu wadah yang tepat untuk membentuk karakter dan meningkatkan keterampilan mahasiswa.⁸ Memperbanyak jejaring/koneksi dan memperkuat mental dapat dibentuk melalui organisasi. Sehingga mahasiswa dapat dengan siap melewati masa peralihan dari dunia perkuliahan ke dunia kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk mencari tahu tingkat hubungan antara keterlibatan mahasiswa dalam organisasi dengan adaptabilitas karir (*career adaptability*). Teknik pengambilan data dari subjek menggunakan *accidental sampling* dengan menyebarkan skala kepada responden yaitu 307 mahasiswa Perguruan Tinggi X berusia antara 18-24 tahun dari angkatan 2015-2019 yang tergabung pada organisasi (BEM, SEM, LSO, HMJ, UKM). Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang jelas antara keterlibatan mahasiswa dalam organisasi dengan *career adaptability* pada mahasiswa Perguruan Tinggi X, dari hasil uji asumsi linear dan uji *product moment pearson*. Semakin tinggi keterlibatan mahasiswa dalam berorganisasi (aktif), maka semakin tinggi pula kesiapan dalam adaptabilitas karir. Mahasiswa akan semakin siap dan mempunyai bekal yang cukup dalam masa peralihan dari kuliah ke bekerja. Sebaliknya, mahasiswa yang tidak memiliki kesadaran dan keaktifan apapun (pasif), akan kesulitan menghadapi masa adaptabilitas karir. Penelitian ini juga menolak stigma buruk dari keaktifan berorganisasi yang akan menghambat proses belajar mahasiswa, Dari penelitian ini, penulis dapat menangkap pemahaman dan gambaran bahwa organisasi dapat membantu mahasiswa mendapatkan gambaran pekerjaan di masa depan, dan dapat berlatih kemampuan *soft skill* serta mempersiapkan diri menuju dunia kerja.

⁸ Ellycia Jihan Novita Sari, Skripsi: *Hubungan antara Keterlibatan Mahasiswa dalam Organisasi dengan Career Adaptability*, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2021), hlm. 8.

Ketiga, penelitian yang berjudul “Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Program Magang terhadap Kesiapan Kerja dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Mediasi”, membahas tentang adanya pengaruh positif aktifnya seorang mahasiswa dalam sebuah organisasi terhadap kesiapannya dalam mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Penelitian ini juga membahas kegiatan magang sebagai pendukung dalam kesiapan kerja tersebut. Tertera jelas bahwa tujuan penelitian ini untuk melihat apakah ada hubungan signifikan, terutama pengaruh, ketika mahasiswa aktif berorganisasi dan ikut kegiatan magang. Penelitian ini terdapat batasan dalam bahasannya, yaitu adanya variabel *self efficacy* sebagai mediasi atau perantara terjadinya hipotesis dari tujuan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, mengambil 150 sampel sebagai responden, dengan teknik *Path Analysis*. Dari hasil pengujian didapatkan fakta bahwa organisasi dapat memberikan kemampuan dan keahlian baru, walaupun ada banyak anggapan dari penelitian sebelumnya, bahwa kegiatan organisasi bisa membuat prestasi belajar menurun dan mahasiswa jadi terlambat lulus. Maka dari itu garis kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat keaktifan berorganisasi maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa. Selanjutnya didapatkan fakta bahwa kegiatan organisasi dapat memberikan pengalaman baru kepada mahasiswa.⁹Tentunya pengalaman ini akan membantu mahasiswa lebih mudah mendapatkan aspirasi kerja kedepan, lebih mengetahui dunia kerja yang asli, dan juga selama magang bisa mengevaluasi kemampuan diri. Walaupun disatu sisi terdapat fakta juga yang berseberangan yaitu banyak yang menganggap magang sebagai formalitas syarat kelulusan kampus, dan banyak yang magang di tempat yang tidak sesuai dengan jurusan/minat yang ditekuni. Sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dan tentunya tidak mendapat keahlian dan keterampilan khusus. Maka dari itu garis kesimpulannya adalah semakin tinggi program magang yang sesuai dengan jurusan/minat, maka semakin tinggi juga kesiapan kerjanya. Karena magang adalah kegiatan yang tepat untuk mengaplikasikan pengetahuan akademik dan dapat meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia pekerjaan. Sebagai tinjauan terdahulu penelitian ini membantu penulis untuk membuktikan bahwa selain organisasi dapat memberikan kesiapan kerja mahasiswa, magang juga menjadi faktor

⁹ Andre Erlangga, Skripsi: *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Program Magang terhadap Kesiapan Kerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Mediasi*, (Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana, 2022), hlm. 7.

pendukung datangnya aspirasi kerja mahasiswa. Hal ini juga didukung dari teori Eli Ginzberg pada tahap kristalisasi pengalaman dari pemilihan karir, dimana individu akan menilai pengalamannya yang berhubungan dengan pekerjaan, baik itu magang ataupun pelatihan.

Keempat, terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan dapat membuat mahasiswa mendapatkan kemampuan maupun kompetensi yang akan membantu menunjang perencanaan karir. Penelitian tersebut berjudul “*The Impact of Student Organizations on the Development of Core Competencies*”. Penelitian ini membahas kerangka Derek Bok yang mencakup komponen pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dapat membantu mahasiswa menyelesaikan pendidikan dengan baik. Dari penelitian ini ingin membuktikan bahwa ketika mahasiswa meninggalkan universitas dan memasuki dunia kerja, keterlibatan aktif dalam organisasi dianggap sebagai indikasi keterampilan dan kemampuan kepemimpinan seseorang, dan meningkatkan daya saing seseorang. Partisipasi dalam suatu wadah seperti klub dan organisasi dapat membantu pengembangan kompetensi, meningkatkan jaringan, partisipasi budaya, perencanaan karir, dan manajemen kehidupan.¹⁰ Selain itu memberikan keterampilan dan pengetahuan profesional yang merupakan alat atau bekal awal yang dibutuhkan untuk membuka aspirasi karir mereka. Hal tersebut dikarenakan organisasi mahasiswa cukup diakui sebagai metode belajar yang praktis menyatukan mahasiswa dengan pola pikir yang sama atau membuka pandangan berpikir yang berbeda satu sama lain. Karena itu merupakan sumber pengembangan pribadi yang kuat bagi mahasiswa dengan belajar nilai kepemimpinan, manajemen, dan pengetahuan.

Namun dalam temuan penelitian ini dan terkait kompetensi pokok Derek Bok, keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan justru tidak memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi. Temuan penelitian ini bertentangan dengan banyak literatur karena beberapa peneliti membuktikan bahwa organisasi kemahasiswaan dapat dianggap sebagai sumber pengembangan kemahasiswaan yang kuat. Temuan penelitian ini berimplikasi pada penerapan luas kerangka kompetensi inti

¹⁰ Stanley Somtochukwu Ebede, Tesis: *The Impact of Student Organizations on the Development of Core Competencies*, (Iowa: University of Northern Iowa, 2015), hlm. 18.

Derek Bok di semua organisasi kemahasiswaan. Perbedaan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa organisasi kemahasiswaan harus mengadopsi kompetensi Bok dan menyelesaikannya dengan tujuan organisasi atau mengembangkan kompetensi mereka sendiri yang selaras dengan tujuan organisasi. Jadi, kerangka milik Derek Bok digunakan organisasi untuk membuat para mahasiswa dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi. Organisasi menjadi wadah menunjang kemampuan mahasiswa ketika memperhatikan aspek seperti belajar berkomunikasi secara efektif, kemampuan berpikir kritis, membangun karakter kewarganegaraan, hidup dengan keragaman, mempersiapkan masyarakat, dan mempersiapkan pengembangan karir dan kejuruan.

Kelima, ada penelitian yang berjudul “*Student Organization as A Space for Development of Future Professional Career*” yang membedah seputar tentang hubungan organisasi dengan pengembangan karir mahasiswa. Penelitian ini mempunyai beberapa fokus pertanyaan sebagai tujuan dari penelitian yaitu apakah organisasi kemahasiswaan adalah ruang untuk mengembangkan karir? Apakah pengembangan kompetensi tersebut dibutuhkan mahasiswa dalam karir profesional di masa depan? Dan kompetensi seperti apa yang dapat dikembangkan dalam organisasi kemahasiswaan? Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang disebar ke 85 mahasiswa internasional sebagai sampelnya, di organisasi AIESEC Polandia. Kategori dalam subjek penelitian ini juga hampir sesuai dengan target penelitian penulis karena berada dalam lingkup milenial (18 tahun ke atas). Dalam penelitian ini menurut Greenhaus (1994) konsep karir berhubungan dengan waktu, usia dan juga bertambahnya pengalaman. Sehingga individu pada tahap 18-30, pilihan pekerjaan sering sekali berubah-ubah, sesuai dengan konsep Eli Ginzberg pada tahap realistik, dimana individu akan terus mengeksplorasi pilihan pekerjaan dia hingga mendapatkan yang disukai.¹¹ Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa organisasi kemahasiswa yang diteliti yaitu AIESEC, dapat menciptakan ruang untuk pengembangan karir profesional para mahasiswa. Dengan catatan mahasiswa yang bersangkutan tidak menyadari dan tidak mengetahui bahwa berorganisasi merupakan bagian dari rangkaian

¹¹ Karolina Barylska, *Student Organization as A Space for Development of Future Professional Career*, (Poland: An International Scientific Journal, 2018), hlm. 155.

proses pengembangan karir untuk masa depan. Dari penelitian ini, penulis mengambil ruang lingkup yang lebih luas lagi, bahwa organisasi dapat membantu mahasiswa untuk menemukan aspirasi kerja, dan menyadarkan individu dari yang awal tidak mengetahui sama sekali.

Adapun penelitian *Keenam* yang berjudul “*Perceived Benefits of Involvement in Student Government*” membahas tentang manfaat dari keterlibatan/keaktifan dalam sebuah organisasi pemerintahan mahasiswa di Universitas Rowan, New Jersey. Tujuan penelitian adalah untuk mencari tau tentang keterlibatan mahasiswa dalam organisasi pemerintahan mahasiswa tingkat sarjana serta *output* yang dialami dari keterlibatan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga secara tidak langsung juga mencari tahu apakah keterlibatan dalam kegiatan organisasi menjadi bayangan/perkiraan tentang keterlibatan di masa depan dalam pendidikan tinggi. Dengan melalui pendekatan kuantitatif dan metode survei, sebanyak 35 (tiga puluh lima) mahasiswa yang terlibat dalam *Student Government Association (SGA)* di Universitas Rowan dapat memberikan apa yang dialami selama di organisasi seperti, manfaat yang mereka rasakan, alasan untuk terlibat, dan apakah ada pola keterlibatan. Adapun batasan yang ada pada penelitian ini yaitu hanya anggota organisasi pemerintahan mahasiswa yang dapat berpartisipasi dalam survei ini, lalu mereka akan dicari datanya tentang manfaat/output langsung maupun tidak langsung dari keterlibatan kegiatan organisasi. Dari hasil penelitian, ditemukan para mahasiswa yang terlibat dalam SGA, kebanyakan dari mereka dapat menemukan hal-hal positif dari pengalaman mereka di organisasi tersebut, tergantung pada tingkat keterlibatan atau keaktifan. Semakin tinggi tingkat keaktifan mahasiswa dalam organisasi, maka semakin besar *output* yang didapat seperti pengalaman akademis, sosial, maupun pengembangan *skill* dan keterampilan.¹²

Penelitian *Ketujuh* yang berjudul “*An Investigation of the Impact of Student Government Involvement at one Public Historically Black University on the Career Choice of African American Student Participants*” membahas tentang keterlibatan mahasiswa di pemerintahan mahasiswa dengan pilihan karir mereka. Tujuan dari penelitian ini untuk

¹² Kristen Diorio, Tesis: *Perceived Benefits of Involvement in Student Government*, (New Jersey: Rowan University, 2007), hlm. 34.

mencari tahu partisipasi mahasiswa dalam pemerintahan mahasiswa, dampaknya dan pengaruhnya terhadap pilihan karir mahasiswa. Dalam keterlibatan tersebut berbicara tentang pengembangan dan perkembangan mahasiswa sehingga bisa memasuki dunia kerja (Cress, Astin, Zimmerman-Oster K & Burkhardt, 2001). Studi ini sedikit berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan pendekatan kuantitatif, karena studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis beberapa kasus dari 10 mahasiswa dan wawancara lisan. Mahasiswa yang diteliti adalah mahasiswa Afrika-Amerika di salah satu perguruan tinggi bersejarah berkulit hitam di Amerika Serikat. Batasan dari penelitian ini yang diambil dari penulis adalah tidak membahas tentang aspek ras maupun gender, namun hanya dilihat dari keterlibatan umum para mahasiswa di organisasi pemerintahan mahasiswa atau *American Student Government Association (ASGA)*. Hasil temuan penelitian ini memiliki perbedaan dari beberapa temuan penelitian sebelumnya. Dimana kebanyakan para mahasiswa mengakui organisasi atau dalam kasus ini keterlibatan dalam pemerintahan mahasiswa dapat memberikan dampak positif dalam pemilihan atau perkembangan karir mereka ke depan.¹³ Namun, penelitian ini menyatakan walaupun ada manfaat dari keaktifan dalam kegiatan pemerintah mahasiswa, mahasiswa lebih menghubungkan pilihan karir mereka ke jurusan atau program studi yang mereka pilih atau mungkin ada faktor lain di luar sana. Data yang didapatkan juga mengandung banyak sekali subjektivitas. Namun menurut para mahasiswa sebagai individu yang mendapat manfaat dari kegiatan pemerintahan mahasiswa, mereka tetap berharga dan patut dipertimbangkan. Berharga dan layak untuk dipertimbangkan seperti *skill* kepemimpinan, pengambilan keputusan, perencanaan, pengorganisasian, dan kerja sama tim.

Penelitian ini juga menggunakan beberapa buku, sebagai acuan dasar penelitian atau sumber referensi dari setiap variabel yang diteliti. Buku yang *pertama* berjudul "*Occupation Choice: An Approach to A General Theory*" karya Eli Ginzberg, yang secara rinci menjelaskan bagaimana seorang individu memilih pekerjaan untuk masa depan mereka. Buku ini diawali dengan bagian munculnya permasalahan awal sebelum memilih pekerjaan,

¹³ Morolake Laosebikan-Buggs, Tesis: *An Investigation of the Impact of Student Government Involvement at one Public Historically Black University on the Career Choice of African American Student Participants*, (Louisiana: University of New Orleans, 2009), hlm. 153.

lalu adanya teori *accident* (tidak terduga) dan *impulse* (dorongan) yang bisa mempengaruhi sebagai faktor eksternal dan internal yang dialami individu.¹⁴ Buku ini juga membahas bagaimana cara mengatasi masalah-masalah yang muncul ketika sedang mempertimbangkan suatu pekerjaan. Sebagai pokok utama dari buku ini dengan adanya teori yang dikembangkan Eli Ginzberg yaitu proses individu dari tahap remaja hingga dewasa di antaranya fantasi, tentatif, dan realistik. Juga adanya unsur-unsur dalam memilih pekerjaan di antaranya proses, irreversibilitas dan kompromi.

Buku *kedua* berjudul “Karier: Teori dan Aplikasinya dalam Bimbingan dan Konseling Komprehensif” yang membahas lebih lanjut tentang perkembangan teori-teori karir yang tidak hanya dikemukakan oleh Eli Ginzberg, namun juga ada dari Frank Parson, Anne Roe, Donald Super, Holland, Linda Gottfredson, Savickas dan John Krumboltz. Tujuan dari buku ini adalah untuk mengenal secara lengkap konsep dari perkembangan karir dari beberapa pandangan para ahli. Pandangan pertama ada dari Frank Parson di masa periode awal, yaitu Teori **Trait and Factor**, yang memandang individu dapat diukur dan dihubungkan dengan persyaratan atau kualifikasi dalam sebuah pekerjaan. Pendekatan ini lebih menjelaskan pengaruh terhadap sebuah pilihan, dan bukan menjelaskan perkembangan karier. Ketika adanya kecocokan antara sifat, minat bakat, hasil belajar, kepribadian individu dengan profil kualifikasi dari suatu pekerjaan, maka individu tersebut sudah menyelesaikan proses pengambilan keputusan kariernya. Pandangan kedua ada dari Anne Roe (1957) di masa periode pertengahan, yaitu **Teori Pemilihan Karier**, yang memandang pemilihan pekerjaan individu berdasarkan kebutuhan sosiologis, biologis, dan terutama psikologis. Menurut Anne Roe, pilihan pekerjaan dapat menunjukkan latar belakang, tumbuh dan berkembangnya individu tersebut, dalam kebutuhan psikologisnya adalah dari hubungan antara anak dan orang tuanya. Selanjutnya ada dari pandangan Donald E. Super (1975), yaitu **Teori Perkembangan Karier**. Teori ini membahas perkembangan karier terbagi menjadi 5 fase, diantaranya fase pengembangan (*growth*), fase eksplorasi (*exploration*), fase pematangan (*establishment*), fase pemeliharaan (*maintenance*), dan fase kemunduran (*decline*). Adapun 2

¹⁴ Eli Ginzberg, *Occupation Choice: An Approach to A General Theory*, (New York: Columbia University Press, 1951), hlm. 4.

(dua) dari 5 (lima) tugas perkembangan vokasional yang memiliki kecocokan karakteristik dengan pandangan teori perkembangan Eli Ginzberg, yaitu spesifikasi (transisi preferensi tentatif ke spesifik) dan implementasi (menamatkan pendidikan serta memasuki dunia kerja). Pandangan John Holland (1985) di **Teori Kepribadian Karier**, yang berfokus pada adanya karakteristik perilaku dan tipe kepribadian sebagai faktor penentu pilihan dan perkembangan karier. Selanjutnya ada **Teori Batasan dan Kompromi** oleh Linda Gottfredson berfokus pada kesesuaian individu terhadap pekerjaannya, seperti minat, tujuan, keterampilan, kemampuan, dan watak individu. Latar belakang pemikiran ini adalah dari banyaknya perubahan pemilihan karier yang begitu cepat di era modern ini, sehingga membutuhkan batasan pilihan dan kompromi atas banyak faktor. Ada 4 (empat) proses perkembangan di teori ini, yaitu kemampuan kognitif, kemandirian perkembangan diri, batasan atas beberapa pilihan, dan akomodasi atas kendala pilihan. Beralih ke masa periode kontemporer, ada **Teori Konstruksi Karier** dari Savickas (2005) yang diadaptasi dan merupakan turunan dari teori-teori sebelumnya (Super dan Holland) berisi penekanan pada pilihan karier berupa konstruksi yang dibuat oleh individu itu sendiri, dan bukan dari tes-tes psikolog. Pada **Teori Happenstance Learning**, John Krumboltz (2009) menyatakan teori ini sebagai kerangka konsep dari konseling karier yang berusaha mengubah kejadian tak terduga menjadi sebuah kesempatan untuk belajar (*opportunity to learn*). Krumboltz menyarankan untuk selalu membuka diri dengan berbagai pilihan dan mengizinkan kesempatan baru terbentuk. Sikap terbuka terjadi atas dasar kemungkinan di dunia kerja yang bersifat fluktuatif dan tidak menentu.¹⁵

Buku *ketiga* ada dari salah satu dosen Sosiologi yaitu Ubedilah Badrun, dengan buku yang berjudul “Menjadi Aktivis Kampus Zaman Now”. Buku ini secara keseluruhan membahas tentang bagaimana kondisi aktivis kampus pada generasi milenial, memaparkan riwayat gerakan mahasiswa ketika melakukan kritik, dan terdapat gagasan, idealisme, serta *leadership* yang menjadi salah satu karakter seorang aktivis kampus. Penulis memilih buku ini sebagai tinjauan untuk bagian pembahasan aktivis di Student Government. Penulis ingin

¹⁵ Dede Rahmat Hidayat, *Karier: Teori dan Aplikasinya dalam Bimbingan dan Konseling Komprehensif*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2019), hlm. 111.

melihat lebih jauh bagaimana seseorang dikatakan aktif dalam organisasi di kampus. Kriteria-kriteria yang ideal tersebut tertulis dalam buku ini. Dalam konteks sosiologi-politik, menurut Ubedilah Badrun seorang aktivis diyakini sebagai aktor penting yang berada di tengah-tengah masyarakat. Kebanyakan mereka memperjuangkan hak-hak masyarakat dan nilai-nilai tertentu melalui gerakan sosial. Gerakan sosial tersebut tidak sedikit dijalankan sendiri oleh masyarakat di perguruan tinggi sebagai ujung tombak pergerakan. Sehingga banyak yang pada akhirnya para aktivis-aktivis lahir di lingkungan kampus.

Makna tersendiri dari aktivis secara etimologis menurut kamus Webster, yaitu sebagai seseorang yang melakukan pembelaan menggunakan aksi keras seperti protes publik untuk mendukung atau menentang satu sisi dari suatu isu yang sedang kontroversial di masyarakat. Dalam bahasa ringannya, aktivis dimaknai sebagai seorang anggota suatu organisasi (mahasiswa, pemuda, buruh, petani, politik, wanita, dan lainnya) yang aktif mendorong tujuan organisasinya melalui kegiatan organisasi. Jika mengerucut dalam lingkup kampus, maka aktivis kampus diartikan sebagai seorang yang memiliki aktivitas dalam organisasi di kampus (organisasi pemerintahan mahasiswa atau lainnya), demi menjalankan tujuan utama dari organisasi ke dalam suatu program. Dari setiap aktivis dalam organisasi di kampus, terdapat beberapa citra yang sering kali ditunjukkan selama berkegiatan.¹⁶ Citra aktivis ini berdasarkan teori citra Frank Jefkins (1982) dan Mardi Joh Hoowitz (1987). Pertama ada citra Pemberontak yang diidentifikasi sebagai orang yang bersikap kritis, aktif dalam melawan kebijakan penguasa dan gemar berdemonstrasi. Kedua ada citra Pragmatis yang ciri-cirinya hampir sama dengan Pemberontak, namun memiliki sifat mudah menyerah dan cenderung selalu mementingkan kepentingan sendiri. Ketiga ada citra Intelek, dimana orang yang lebih memilih untuk berdiskusi, meneliti, dan menulis daripada demonstrasi. Keempat ada citra Moderat, yang senang berdemonstrasi serta senang berdiskusi, meneliti, dan menulis.

¹⁶ Ubedilah Badrun, *Menjadi Aktivis Kampus Zaman Now*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 8.

Penelitian						
No.	Nama Peneliti	Judul	Metodologi	Konsep	Analisis	
					Persamaan	Perbedaan
1.	Alfajri	Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas Islam Riau	Kuantitatif	Aktivitas Organisasi dan Kesiapan Kerja	Membahas tingkat keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi untuk melihat kesiapan kerja para mahasiswa	Menggunakan analisis pengaruh
2.	Ellycia Jihan Novita Sari	Hubungan Antara Keterlibatan Mahasiswa Dalam Organisasi dengan <i>Career Adaptability</i>	Kuantitatif	Keterlibatan Berorganisasi dan <i>Career Adaptability</i>	Keaktifan berorganisasi yang menjadi wadah untuk mempersiapkan karir mahasiswa	Berfokus mencari tahu korelasi atau hubungan, membahas <i>Career Adaptability</i>
3.	Andre Erlangga	Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Program Magang terhadap Kesiapan Kerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Mediasi	Kuantitatif	Keaktifan berorganisasi, program magang, kesiapan kerja dan <i>self efficacy</i>	Selain aktif berorganisasi, program magang menjadi faktor pendukung kesiapan kerja mahasiswa sebagai penggambaran teori Eli Ginzberg	Menggunakan analisis pengaruh dan membahas variabel "program magang", dan " <i>self efficacy</i> "

4.	Stanley Somtochukwu Ebede	<i>The Impact of Student Organizations on the Development of Core Competencies</i>	Kuantitatif	Kerangka Kompetensi Pokok Derek Bok	Organisasi mahasiswa dapat tidak memiliki pengaruh dalam peningkatan kemampuan mahasiswa untuk persiapan karir	Menggunakan analisis pengaruh, fokus pada konsep Derek Bok dan pengembangan kompetensi mahasiswa
5.	Karolina Barylska	<i>Student Organization as A Space for Development of Future Professional Career</i>	Kuantitatif	Perkembangan Waktu dan Pengalaman Karir Individu	Organisasi menciptakan ruang atau peluang untuk pengembangan karir seseorang	Subjek penelitian pada organisasi kemahasiswaan yang berfokus pada kepemimpinan dan isu sosial.
6.	Kristen Diorio	<i>Perceived Benefits of Involvement in Student Government</i>	Kuantitatif	Teori Keterlibatan Siswa dan Student Government	Manfaat dari keterlibatan/ keaktifan mahasiswa di organisasi pemerintahan mahasiswa	Hanya fokus pada <i>output</i> yang didapat dari organisasi, belum ada hubungan dengan aspirasi kerja
7.	Morolake Laosebikan-Buggs	<i>An Investigation of the Impact of Student Government Involvement at one Public Historically Black University on the Career Choice of African American Student Participants</i>	Kualitatif	<i>Development Career in Student Government</i>	Keterlibatan mahasiswa dalam pemerintahan mahasiswa, memberikan dampak dan pengaruh terhadap pilihan karir mahasiswa, dalam pengembangan dan perkembangan mahasiswa sehingga bisa memasuki dunia kerja.	Menggunakan pendekatan kualitatif

Buku				
No.	Penulis	Judul	Tahun Terbit	Kesimpulan
8.	Eli Ginzberg	<i>Occupation Choice: An Approach to A General Theory</i>	1951	Buku ini memberikan gambaran secara jelas bagaimana seseorang memilih pekerjaan mereka, adanya permasalahan awal, teori <i>accident</i> dan <i>impulse</i> , lalu cara mengatasi masalah dalam memilih, beberapa proses masa individu dari tahap remaja hingga dewasa dan unsur dalam memilih pekerjaan
9.	Dede Rahmat Hidayat, dkk	Karier: Teori dan Aplikasinya dalam Bimbingan dan Konseling Komprehensif	2019	Buku ini menjelaskan beberapa pandangan tentang teori-teori karier, baik itu pemilihan, perkembangan, batasan, kepribadian, konstruksi dan kemungkinan. Teori-teori ini diungkapkan dari para ahli di periode awal, pertengahan, dan kontemporer
10.	Ubedilah Badrun	Menjadi Aktivistis Kampus Zaman Now	2018	Membahas kondisi aktivis kampus pada generasi milenial, riwayat gerakan mahasiswa, ciri-ciri aktivis kampus yang menjadi citra mahasiswa itu sendiri di kampus.

Sumber: Hasil Analisis Penulis, 2023

I.5. Landasan Teori

I.5.1. Aspirasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, aspirasi adalah harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang.¹⁷ Berasal dari Bahasa Latin “*Ad*” yang berarti “Untuk” dan “*Spirare*” yang bermakna “Bernafas”. Sehingga didapatkan pemaknaan bahwa aspirasi yang berarti “bercita-cita tinggi”. Aspirasi datang dari sebuah pemikiran jangka panjang dari seorang individu dalam keberlangsungan hidup. Secara sederhananya, aspirasi datang dari sebuah proses keinginan, hasrat, harapan, tujuan untuk sesuatu yang ingin diraih atau dapatkan di masa depan. Pemaknaan aspirasi untuk masa depan ialah suatu orientasi atau penggambaran dari keinginan dan hasrat seorang individu dalam menentukan langkah yang dilakukan di masa yang akan datang. Aspirasi di masa depan masih terbilang cukup luas untuk menggambarkan cita-cita dan pengalaman seseorang. Aspirasi atau tujuan seseorang atau kelompok juga bisa

¹⁷ KBBI, “Aspirasi,” <https://kbbi.web.id/aspirasi>, diakses pada 17 Februari 2023.

dibagi menjadi beberapa macam tergantung subjek/objek yang berhubungan. Menurut Hurlock (1999), aspirasi dikatakan sebagai keinginan akan sesuatu yang lebih tinggi dengan kemajuan sebagai tujuannya.¹⁸ Menurutnya, dua jenis tujuan dalam aspirasi, jangka pendek dan jangka panjang. Aspirasi jangka pendek adalah melihat dari segi waktu yang singkat untuk meraih suatu tujuan atau cita-cita. Sedangkan aspirasi jangka panjang adalah melihat dari segi waktu yang lama untuk masa yang akan datang untuk meraih suatu tujuan atau cita-cita. Hurlock juga menyatakan bahwa aspirasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu aspirasi positif, suatu keinginan untuk meraih kemampuan yang diharapkan mendapatkan sesuatu yang lebih baik daripada keadaan yang sekarang. Aspirasi ini banyak dijumpai para individu yang masih mempunyai rasa kemauan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan. Kemudian ada aspirasi negatif, suatu keinginan untuk mempertahankan apa yang telah dicapai saat ini, dengan tidak berusaha untuk meningkatkannya. Aspirasi ini cenderung dimiliki pada individu yang cepat merasa puas dan tidak ada kemauan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan.

Di kehidupan sosial, aspirasi kemudian banyak dikenal dengan istilah seperti aspirasi rakyat, aspirasi mahasiswa, aspirasi buruh/pekerja, aspirasi kerja/karir, dan lain sebagainya. Namun, fokus pada penelitian kali ini menuju pada aspirasi kerja. Aspirasi kerja adalah sebuah tujuan atau gambaran yang ditetapkan dari harapan individu untuk memilih pekerjaan yang diinginkan. Berdasarkan konsep, aspirasi kerja dapat dikatakan sebagai usaha seseorang untuk menentukan harapan dari pekerjaan yang diinginkan baik dalam jangka waktu pendek atau jangka panjang, dengan beberapa usaha yang positif untuk meningkatkan keterampilan maupun usaha yang negatif dalam hal menutup diri. Namun dalam penelitian ini, penulis berfokus dan memperkenalkan konsep dari teori Ginzberg tentang perkembangan dan pemilihan karir/pekerjaan dari seseorang yang dibagi menjadi tiga tahapan, yaitu fantasi, tentatif,

¹⁸ Elizabeth B. Hurlock, *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Edisi 5, (Jakarta: Erlangga, 1999), hlm. 24.

dan realistik.¹⁹ Karena melalui proses tahapan pengembangan karier tersebut, seorang individu akan terbentuk sendiri identitas pekerjaannya (Tiedeman & O'Hara, 1963)

Teori perkembangan karir (*development career choice theory*) adalah hasil pemikiran Eli Ginzberg bersama kelompok para ahli psikiater, sosiolog, dan psikolog pada tahun 1951 yang bertujuan untuk memperluas pemahaman konsep tentang pemilihan kerja dari studi dunia kerja. Menurut Ginzberg, dalam pemilihan karir/pekerjaan seseorang tidak terjadi dalam sekali, melainkan beberapa kali dan mengalami proses perkembangan selama bertahun-tahun.²⁰ Teori ini dapat diinterpretasikan pada individu mulai sejak 10 tahun sampai dewasa dan memiliki kategori tahapannya masing-masing. Ginzberg mengatakan seseorang akan melewati tiga tahapan, diantaranya fantasi, tentatif, dan realistik. Fantasi adalah tahapan seseorang di masa kecilnya yang masih membayangkan pekerjaannya kelak yang didapat berdasarkan kesenangan dan kepuasan mata. Bersifat semu, mengabaikan realita dan kemampuan, dan pandangan pekerjaan menurut zamannya. Tentatif adalah tahapan selanjutnya dalam proses pemilihan karir yang mulai memperhatikan aspek realita dan kemampuan diri. Menurut Ginzberg seseorang akan mengalami proses penentuan minat atau ketertarikan pekerjaan luar, memperhatikan kapasitas diri atau membandingkan batas kemampuannya dengan kecocokan pekerjaan, dan identifikasi pekerjaan yang sekiranya mempunyai nilai atau manfaat. Tahapan terakhir yaitu realistik yang mulai terjadi ketika seseorang sudah berkuliah atau masa memilih pekerjaan. Ketika duduk dibangku kuliah, individu akan memperhatikan jenis pekerjaan yang sekiranya sesuai dengan jurusannya. Individu akan melewati masa dirinya mengeksplorasi atau menjelajah suatu pekerjaan dan mempersempit tujuan karir berdasarkan pengalaman, lalu penilaian atas suatu pekerjaan yang ingin dipilih maupun dihindari (kristalisasi), dan diakhiri dengan pemilihan pekerjaan yang spesifik dan khusus berdasarkan berbagai macam aspek untuk tujuan karir yang sesungguhnya.

¹⁹ Eny Usmawati. 2019, "*Ginzberg's Theory of Career*," <https://repository.kemdikbud.go.id/15058/>, diakses 13 Februari 2023, hlm. 4.

²⁰ Samuel H. Osipow, *Theories of Career Development*. (New Jersey: Prentice Hall, Inc., 1983), hlm. 251.

Proses pemilihan karir menurut Eli Ginzberg diklasifikasikan dalam 3 (tiga) masa yaitu:

1. Masa Fantasi

Tahap ini dialami oleh anak-anak yang dipenuhi dengan orientasi 'bermain' kemudian berubah menjadi berorientasi 'pekerjaan'. Masa fantasi ini berlangsung pada rentang usia 10-12 tahun (masa sekolah dasar). Anak-anak mulai menggambarkan pilihan karir mereka walaupun mendapatkannya bersifat sembarangan atau asal pilih. Mereka belum dapat menentukan berdasarkan pertimbangan rasional dengan realitanya. Lalu pilihan ini didasarkan atas kesenangan, kepuasan semata, dan dari pengamatan anak-anak secara langsung maupun tidak langsung dari orang-orang di lingkungannya. Poin krusial dari tahap ini menurut Eli Ginzberg adalah kegiatan bermain oleh anak-anak pada masa fantasi secara bertahap menjadi berorientasi kerja dan menggambarkan preferensi mula untuk suatu jenis aktivitas. Banyak peran pekerjaan yang tercermin dalam kegiatan bermain anak-anak, sehingga secara tidak langsung memberikan pertimbangan nilai dalam dunia kerja.

Sedikit lebih dewasa atau mendekati masa akhir dari tahap ini, anak-anak mulai menunjukkan peninjauan kembali terus menerus, merefleksikan preferensi karier melalui aktivitas yang berhubungan dengan karier, yang pada akhirnya akan mengarahkan mereka untuk mencapai kepuasan abstrak, perlakuan mereka dalam melakukan aktivitasnya. Anak-anak suka berpura-pura melakukan aktivitas dari pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh orang dewasa. Mereka seakan-akan sedang berprofesi tertentu dalam aktivitas bermainnya. Pada masa ini, banyak anak-anak tidak hanya memilih satu profesi, melainkan berganti-gantian lebih dari satu dalam menjalani profesi khayalannya. Sehingga kesimpulan tahap ini, anak-anak mulai mengembangkan pilihan kariernya melalui aktivitas permainan yang mereka lakukan. Dengan mengabaikan realita, kemampuan dan potensi yang sebenarnya, sampai kesesuaian zaman akan pekerjaan-pekerjaan yang berada dalam imajinasi mereka.

2. Masa Tentatif

Pada masa ini, Eli Ginzberg membagi ke beberapa tahapan dalam perkembangan karir seseorang. Masa ini berlangsung pada individu yang berumur sekitar 12-18 tahun (SMP sampai SMA). *Pertama*, individu akan menyadari kebutuhan untuk mencari tahu arah karir mereka. Anak-anak di tahap ini sering melakukan aktivitas yang sesuai minat dan kesenangan mereka saja. Aktivitas yang dilakukan tidak jauh-jauh dari pekerjaan orang tuanya, karena masih terbawa dari masa fantasi. Sehingga pertimbangan dari tahap ini hanya dari kesenangan dan minat individu saja, tanpa mempertimbangkan banyak faktor. *Kedua*, individu sudah melihat faktor kemampuan dari diri mereka. Mulai mampu mengevaluasi dari aktivitas yang selama ini dilakukan dan mengidentifikasi pengaruh dari orang lain, selain peran dari orang tuanya. *Ketiga*, anak-anak ditahap ini mulai memikirkan pekerjaan yang tidak hanya memberikan kepuasan bagi dirinya sendiri, namun bisa memberikan manfaat atau makna bagi orang lain disekitar. Individu mulai memperhatikan nilai-nilai dari jenis pekerjaan, baik bagi dirinya maupun ke masyarakat, sehingga dapat membantu membuat batasan dari banyak jenis pekerjaan. Anak-anak juga sudah mulai melihat dari sisi 'gaya hidup' dan melihat perspektif waktu dari suatu pekerjaan.²¹ *Terakhir* adalah tahap transisi, dimana pada tahap ini banyak remaja mulai mengalami permasalahan pilihan karir mereka berdasarkan banyak faktor yang dipertimbangkan. Hal-hal seperti persyaratan pekerjaan, perspektif nilai, gaji dan waktu, membuat keputusan karir yang jelas, menguji coba kemampuan (magang), dan kehidupan setelah bekerja.

3. Masa Realistik

Masa ini adalah lanjutan dan juga masa terakhir dari perkembangan karir individu, namun masa ini berlangsung seumur hidup (berdasarkan kritik dan revisi teori) sampai individu menemukan kepuasan dari pekerjaan akhir yang diinginkan. Biasanya di masa ini individu diidentifikasi dari segi pendidikan tinggi

²¹ Frank M. Howell, "Ginzberg's Theory of Occupational Choice: A Reanalysis of Increasing Realism", *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 11. No. 3 (1977). hlm. 332-346.

(perkuliahan) atau mulai bekerja. Pemilihan terhadap pekerjaan sudah mengalami perkembangan yang lebih realistis. Minat, nilai dan kapasitas yang dimiliki individu terhadap pekerjaan akan digunakan sebagai faktor utama secara objektif dalam memilih jenis pekerjaan, atau bisa dalam memilih perguruan/sekolah tinggi yang sesuai dengan arah minat mereka. Penulis memfokuskan pembahasan teori pada tahap realistik, karena tahapan tersebut adalah yang paling cocok dengan karakteristik subjek penelitian kali ini yaitu mahasiswa akhir. Selanjutnya tahap realistik ini akan dijelaskan secara terpisah sebagai fokus dari penelitian.

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, bahwa Ginzberg menyatakan terdapat tiga unsur yaitu fantasi, tentatif, dan realistik. Masa realistik sendiri mempunyai 3 (tiga) tahap sendiri, yaitu eksplorasi, kristalisasi, dan spesifikasi. Berikut adalah penjelasan tahapan terakhir yang dialami individu dalam perkembangan pilihan karir mereka.

1. Eksplorasi

Tahap eksplorasi adalah tahap dimana individu akan melakukan eksplorasi/pencarian/pendalaman (menerapkan pilihan-pilihan yang dipikirkan pada masa tentatif akhir dan belum berani mengambil keputusan) dengan memberikan penilaian atas pengalaman atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam keterkaitannya terhadap tuntutan kerja yang sebenarnya. Tahap ini biasanya dimulai ketika individu memasuki dunia perkuliahan, ditandai dengan mempersempit tujuan karier, namun memelihara fleksibilitas karier yang baik. Berpindah dari kehidupan masa SMA ke Perguruan Tinggi, remaja pada umumnya mengalami kebebasan dalam hal pengalamannya. Pengalaman yang mereka miliki bisa jadi jauh lebih luas dan bebas daripada pengalaman-pengalaman mereka sebelumnya. Biasanya, pada masa ini remaja masih menunjukkan sikap naif terhadap ganjaran finansial yang akan diberikan oleh suatu pekerjaan terhadap dirinya. Meskipun mereka paham, bahwa pekerjaan tertentu akan menghasilkan uang sekian rupiah, mereka masih berusaha untuk 'tidak terlalu ambil pusing' dengan hal tersebut.

2. Kristalisasi

Tahap kristalisasi adalah tahap di mana penilaian yang dilakukan individu terhadap pengalaman atau kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan baik yang berhasil ataupun yang gagal, suka atau tidak suka, akan mengental dalam bentuk pola-pola karier/vokasional yang jelas.²² Pada tahap ini, individu akan mengambil keputusan pokok dengan mempersatukan faktor-faktor internal dan eksternal dirinya untuk sampai pada spesifikasi pekerjaan tertentu, termasuk tekanan keadaan yang ikut memaksa pengambilan keputusan itu.

Secara lebih khusus dapat dijelaskan bahwa pada tahap ini, remaja yang mulai beranjak lebih matang, disadari atau tidak akan berusaha untuk terlibat lebih dalam pada suatu lapangan pekerjaan. Mereka mulai mendefinisikan dengan jelas, jabatan apa dalam pekerjaan itu yang ingin mereka hindari. Dalam pada ini, proses pengambilan keputusan karier segera didesak dan motif yang menggerakkan mereka untuk mengambil suatu pekerjaan semakin kuat.

3. Spesifikasi

Tahap spesifikasi, yaitu tahap pemilihan pekerjaan yang spesifik atau khusus. Pada tahap ini, semua segmen dalam orientasi karier yang dimulai dari orientasi minat, kapasitas, dan nilai, sampai tahap eksplorasi dan kristalisasi telah dijadikan pertimbangan (kompromi) yang matang (determinasi tugas-tugas perkembangan yang optimal) dalam memilih arah dan tujuan karier di masa yang akan datang. Untuk beberapa orang, tahap ini tidak pernah muncul dalam kehidupannya. Tahap ini merupakan tahap akhir dalam keseluruhan perkembangan karier manusia. Dalam tahap ini, individu mulai mengelaborasi pilihannya dengan memilih pekerjaan yang lebih spesifik. Sulit bagi sebagian individu (mahasiswa) untuk merencanakan terlebih dahulu kariernya atau menentukan secara pasti spesialisasinya. Mahasiswa harus mendapatkan setidaknya pengalaman dulu di bidang pilihannya yang tidak cukup hanya dari pendidikan formal, melainkan dari

²² Marla Peterson, *Application of Vocational Development Theory to Career Education*. Institute of Education Sciences, Vol. 1, No. 80, Juli (1973), hlm. 10.

harus melanjutkan sekolah khusus spesialisasi seperti pascasarjana. Bahkan mahasiswa lulusan pascasarjana saja masih kesulitan memperoleh keterampilan dan pengalaman untuk membuat perbedaan pilihan kariernya. Kemungkinan lainnya jika mahasiswa tersebut sudah menentukan dengan tegas kariernya saat masih bersekolah, ada kemungkinan besar untuk dia merubah arah kariernya setelah memiliki pengalaman kerja yang sebenarnya.²³

I.5.2. Aktivis Organisasi Pemerintahan Mahasiswa

Pengertian dasar aktivis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang termasuk anggota organisasi politik, sosial, buruh, petani, pemuda, mahasiswa, wanita, yang bekerja aktif mendorong pelaksanaan sesuatu atau berbagai kegiatan dalam organisasinya. Dalam istilah lainnya adalah seseorang yang menggerakkan atau menjadi penggerak. Dalam lingkup perguruan tinggi, konsep aktivis sering dihubungkan dengan kegiatan aktif yang dilakukan mahasiswa di kampus baik dalam organisasi maupun bidang akademis. Menurut Ubedilah Badrun dalam buku “Menjadi Aktivis Kampus Zaman Now” tahun 2018, mahasiswa yang termasuk aktivis di kampus adalah mahasiswa yang memiliki aktivitas di organisasi kampus untuk melaksanakan sejumlah program.²⁴ Sehingga secara sederhana seseorang atau sekelompok orang yang aktif dalam organisasi di kampus demi terlaksananya tujuan organisasi tersebut dapat dikatakan sebagai aktivis kampus. Dalam penelitian ini akan berfokus pada pemaknaan Organisasi Pemerintahan Mahasiswa atau *Student Government*.

Organisasi Pemerintahan Mahasiswa atau *Student Government* dalam pengertian sederhananya berperan sebagai fasilitator atau pelebagaan pemegang kebijakan untuk kepentingan mahasiswa. Mengenal *Student Government* di Indonesia, terutama lingkup perguruan tinggi, merujuk pada kelembagaan keorganisasian atau gerakan mahasiswa dengan format negara mahasiswa, tetapi tidak sama dengan negara. Hal ini

²³ Eli Ginzberg, dkk, *Occupational Choice; An Approach to a General Theory*, (New York: Columbia University Press, 1951), hlm. 101.

²⁴ Ubedilah Badrun, *Menjadi Aktivis Kampus Zaman Now*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 4-5.

didukung dari pernyataan Abdul Gaffar Karim dalam tulisannya, “*Student Government: Independensi dan Representasi*”, yang menyatakan Student Government di kampus adalah cerminan realitas politik yang ada di luar sana (negara). Politik kenegaraan termasuk lingkup makro, sedangkan Student Government berada di lingkup mikro. Di Amerika Serikat, *Student Government* memiliki 3 (tiga) pilar, yaitu eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Banyak organisasi perguruan tinggi di Indonesia, yang menganut pilar tersebut, seperti badan eksekutif mahasiswa, atau badan legislatif mahasiswa. Sedangkan yudikatif tidak masuk dalam sistem tersebut karena dalam perguruan tinggi, rektor merupakan pemegang kekuasaan tertinggi berdasarkan fungsi yudikatif. Student Government mempunyai tujuan untuk menata kehidupan internal lembaga/organisasi mahasiswa yang dimana tidak hanya berorientasi pada politik, tapi juga orientasi ekonomi ataupun kebutuhan pragmatis (pendidikan) mahasiswa. Dalam penelitian *Student Governance: A Qualitative Study of Leadership in a Student Government Association*, dapat diartikan pemerintahan mahasiswa adalah untuk mewakili dan melayani mahasiswa. Dalam hal ini juga pemerintahan mahasiswa membawa peran untuk menghubungkan antar komunitas secara luas dan wajib mengembangkan kemampuan mahasiswa yang terlibat untuk menjadi seorang pemimpin.²⁵

Dalam melaksanakan kedaulatan mahasiswa, eksekutif dan legislatif bekerja bersama-sama untuk mengatur dan mengawasi dampak otoriter dalam sistem *Student Government* atau Organisasi Pemerintahan Mahasiswa. Berbeda dengan legislatif, eksekutif adalah pemegang peranan penting dalam kehidupan mahasiswa. Sebagai posisi tertinggi dalam pelaksanaan, eksekutif juga diharuskan menjadi pemimpin/panutan dan motor penggerak bagi seluruh mahasiswa. Maka dari itu, setiap anggota dari eksekutif haruslah memiliki ambisi atau nilai-nilai keaktifan demi berjalannya tujuan organisasi.

²⁵ Walter Preston May, Disertasi: “*Student Governance: A Qualitative Study of Leadership in a Student Government Association*” (Atlanta: Georgia State University, 2009), hlm. 217.

Organisasi sendiri memiliki badan strukturyang diisi oleh anggota-anggota yang memiliki peran masing-masing, adanya keikutsertaan yang diambil dalam suatu kegiatan. Dalam organisasi tentu menekankan pada penjabaran wewenang dan tugas dalam melaksanakan keorganisasian. Aktivitas dalam organisasi membicarakan tentang keaktifan seseorang mahasiswa dalam menjalankan seluruh kegiatan yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Mahasiswa akan dilihat bagaimana mereka menjalankan perannya menurut intensitas atau tingkatan keaktifan yang dilakukan. Apakah mereka berorganisasi hanya sekedar ikut teman-teman, atau hanya untuk mencari kegiatan di waktu luang. Atau mereka yang ikut organisasi benar-benar melakukan seluruh tugas dan perannya dengan baik, hanya untuk melatih kemampuan *soft skill*, dan juga hanya mencari manfaat lain yang bisa didapat dari berorganisasi. Karena sejatinya seorang aktivis ialah yang mampu menyeimbangkan kecerdasan akademik dengan kecerdasan non akademik. Kecerdasan non akademik dapat ditemukan dalam beberapa kegiatan organisasi.

Keaktifan diartikan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) berasal dari kata aktif yang berarti giat dalam bekerja, berusaha. Sehingga keaktifan berarti kegiatan atau kesibukan. Keaktifan juga dapat diartikan mencoba atau mengerjakan dengan minat dan motivasi yang besar. Keaktifan bisa terjadi dalam lingkup yang besar maupun kecil, individu maupun kelompok. Lingkup dalam kelompok bisa diartikan dalam sebuah badan atau organisasi. Organisasi tentu membutuhkan partisipasi dan keaktifan dari anggota-anggotanya, tidak melihat itu organisasi kecil maupun besar. Dalam lingkup perguruan tinggi, organisasi juga membutuhkan keaktifan dari anggotanya, yaitu mahasiswa. Menurut Suryosubroto (2009), ada beberapa indikasi yang menunjukkan bahwa seseorang mahasiswa aktif dalam organisasi. Indikasi-indikasi tersebut yaitu, tingkat pertemuan (kehadiran), jabatan yang dipegang (tanggung jawab), berpikir kritis (saran, kritik, usulan, pendapat), kesediaan anggota untuk berkorban (loyalitas), dan motivasi anggota.²⁶ Dari kelima aspek ini

²⁶ Sursuyobroto, Proses Belajar Mengajar di Sekolah, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 279.

dimaksudkan keaktifan organisasi juga bisa diukur tingkatannya, sehingga dapat dinilai seberapa aktif individu dalam berpartisipasi, terutama dalam berorganisasi.

1. Tingkat Pertemuan

Indikasi ini diartikan semakin seorang pengurus atau anggota menghadiri suatu pertemuan dalam organisasi, baik rapat atau agenda lainnya, maka semakin paham ia dengan organisasi yang diikuti. Dari sini pun dapat terlihat mana anggota yang dikatakan aktif ataupun tidak. Secara pemikiran juga anggota tersebut akan menjadi kritis dalam menganalisa permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.

2. Jabatan

Jabatan yang dipegang setiap pengurus juga akan mempengaruhi keaktifan dan porsi kerja dalam organisasi. Menurut Suryosubroto semakin tinggi jabatan yang dimiliki, maka semakin banyak juga tanggung jawab yang dimiliki. Dari situ anggota diharuskan harus semakin aktif untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

3. Berpikir Kritis

Selanjutnya indikasi untuk menyebut seseorang yang aktif di organisasi adalah dengan memberikan saran, kritik, usulan dan pendapat di setiap kegiatan. Dengan berpikir kritis dan memberikan *feedback* yang baik, menandakan anggota yang bersangkutan peduli dengan progres yang dijalani organisasi. Dari situ juga bisa diidentifikasi bahwa anggota tersebut aktif dalam organisasi karena rajin atau sering memberikan kontribusi dalam pemikiran.

4. Bersedia Berkorban

Keaktifan dalam berorganisasi juga dapat dinilai dari kesediaan para anggota atau pengurus untuk berkorban bagi organisasi. Hal ini juga bisa dikatakan tingkat loyalitas seorang anggota pada organisasinya. Sifat berkorban setiap anggota juga berbeda-beda, tergantung pada setiap porsi yang dilakukan. Berkorban disini ialah memprioritaskan kegiatan organisasi demi jalannya agenda kegiatan, tanpa harus membiarkan hal lainnya atau tetap bertanggung jawab.

5. Motivasi Anggota

Motivasi adalah dorongan pada diri individu yang timbul secara sadar maupun tidak sadar yang mengarah pada tujuan tertentu. Pengurus dan anggota bebas memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada bermotivasi untuk menambah pengalaman, relasi baru, keterampilan, bahkan pertimbangan tujuan karir. Dari motivasi ini setiap anggota akan semakin aktif demi tujuan/motif yang dimiliki.

I.5.3 Kerangka Konsep

Indonesia pada tahun 2022 memiliki jumlah angka pengangguran mencapai 8,42 juta orang pada bulan Agustus, dengan persenan tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia menurut BPS sebesar 5,86%.²⁷ Kategori pendidikan lulusan SMA menyumbang pengangguran tahun 2022 dengan 26,8% sebanyak 2.251.558 juta orang. Terendah ada pada kategori tidak pernah sekolah dengan 0.3%, sebanyak 24.852 orang. Gabungan lulusan universitas dan diploma memiliki angka 1 juta orang yang termasuk dalam kategori pengangguran dengan total 13.3% yang hampir sama dengan lulusan sekolah dasar.²⁸ Dari data tersebut, menandakan bahwa masih banyak lulusan perguruan tinggi/diploma yang kesulitan atau tidak mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Kenyataan bahwa tingkat pengangguran masih banyak terdapat lulusan mahasiswa yang memiliki angka cukup besar. Banyak faktor yang mengakibatkan para lulusan sarjana/diploma tidak mendapatkan pekerjaan, seperti tidak adanya aspirasi, kesesuaian antara pekerjaan dengan jurusan, tidak memiliki keahlian yang kompeten, kurang pengalaman, dan lain sebagainya.

Dalam studi ini, penulis menggunakan teori perkembangan pilihan karir dari Eli Ginzberg, yaitu termasuk pada serangkaian proses yang dihadapi seorang individu ketika memilih suatu pekerjaan. Adanya proses, kompromi, masalah dan pertimbangan

²⁷ Yunita Amalia. 2022, "Hingga Agustus 2022, Pengangguran Indonesia Capai 8,42 Juta Orang," <https://www.merdeka.com/uang/hingga-agustus-2022-pengangguran-di-indonesia-capai-842-juta-orang.html> (diakses pada 30 Januari 2023, pukul 14.12 WIB)

²⁸ BPS. 2022. "Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang), 2021-2022". <https://www.bps.go.id/indicator/6/674/1/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>

membuat terjadinya perubahan pilihan. Jika dipahami lebih dalam kasus di atas terjadi ketika seseorang berada di tahap tentatif dan realistik, yaitu 2 dari 3 tahapan yang dikemukakan teori. Tahapan tersebut mulai memikirkan kemampuan diri dan menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dimiliki. Dimana dalam kondisi tersebut paling dirasakan oleh mahasiswa pada fase pendewasaan. Kuliah menjadi saat seorang individu mengalami perubahan aspirasi kerja yang kompleks. Masalah yang umumnya menjadi penyebab adalah ketidaksesuaian jurusan dengan minat. Mahasiswa yang memiliki kondisi tersebut, dapat menggunakan organisasi sebagai salah satu kegiatan aktif yang bermanfaat di lingkungan kampus.

Banyak aktivitas yang termasuk ke dalam kegiatan aktif di organisasi kemahasiswaan. Dalam berorganisasi juga memiliki manfaat yang dapat diambil. Output atau manfaat tersebut akan dimiliki mahasiswa ketika mereka aktif dalam organisasi. Keaktifan organisasi dapat diukur dari kehadiran, jabatan, berpikiran kritis, rela berkorban dan juga motivasi setiap anggota. Organisasi yang sesuai dengan mahasiswa, akan membantunya untuk memberikan pengalaman pekerjaan di masa depan. Organisasi yang juga di dalamnya memiliki peran atau *role* yang sesuai dengan bakat mahasiswa, juga akan melatih pengalaman dan keterampilan dari posisi atau peran mahasiswa di dalam organisasi tersebut. Pilihan pekerjaan yang ditargetkan biasanya sesuai dengan jenis organisasi yang digeluti, berdasarkan minat dan peran yang dilakukan mahasiswa saat berorganisasi di kampus.

I.6 Metodologi Penelitian

I.6.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan rancangan yang terstruktur sesuai dengan penelitian ilmiah, dapat dikuantitatifkan dengan mengukur atau menghitung data. Kuantitatif deskriptif yang digunakan adalah untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena secara sistematis, akurat dan faktual. Penelitian kuantitatif juga bersifat terbatas dikarenakan adanya pembatasan lingkup penelitian

dengan membatasi variabel dengan populasi penelitian.²⁹ Pendekatan kuantitatif ini menggunakan penelitian survei (*survey research*), mengamati suatu gejala yang terjadi dengan mengambil sampel dari suatu populasi. Penelitian survei yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner, peneliti akan menyebarkan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian melalui angket tertutup, dengan tujuan untuk membatasi populasi penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring/*online* yang kemudian dapat diolah menggunakan *software* untuk mengolah data. Kuesioner secara *online* dilakukan untuk mengumpulkan data secara cepat dan lebih efisien.

I.6.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan kampus Universitas Negeri Jakarta yang terletak di Jl. Rawamangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Pulo Gadung, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Universitas Negeri Jakarta awalnya bernama Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) di Jakarta yang kemudian diberi perluasan untuk mengembangkan ilmu kependidikan dan non kependidikan dalam lingkungan universitas. Universitas Negeri Jakarta atau yang akrab disingkat UNJ secara resmi didirikan pada tanggal 16 Mei 1964 dengan motto “Mencerdaskan dan Memartabatkan Bangsa” dan saat ini dipimpin oleh Prof. Dr. Komarudin, M. Si. selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta. Informasi lainnya terkait Universitas Negeri Jakarta dapat diakses melalui laman situs resmi <https://www.unj.ac.id/>.

²⁹ Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Noviansyah Rizal, dan Riza Bahtiar Sulistyan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Lumajang: Widya Gama Press, 2021), hlm. 10-11, <http://repository.itbwigalumajang.ac.id/id/eprint/1073>.

Gambar 1.1 Logo dan Plaza Universitas Negeri Jakarta



Sumber: Website Resmi FIS UNJ

Penelitian ini memusatkan lingkup penelitian di Universitas Negeri Jakarta di Fakultas Ilmu Sosial. Sesuai dengan slogannya, yaitu “Mencerdaskan dan Mencerahkan”, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta memiliki visi yang sejalan untuk melahirkan lulusan yang unggul, kompetitif, dan berkarakter dalam bidang pendidikan ilmu sosial dan ilmu-ilmu sosial di kawasan Asia. Lebih lengkapnya dapat diakses melalui laman situs resmi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta, <https://fis.unj.ac.id/>. Penulis mengambil sasaran subjek penelitian pada mahasiswa angkatan 2019 yang pernah menjadi anggota BEM Prodi Sosiologi di Fakultas Ilmu Sosial.

Gambar 1.2 Logo BEMP Sosiologi



Sumber: Arsip BEMP Sosiologi

I.6.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan kumpulan dari seluruh elemen termasuk peristiwa, wilayah, hal atau orang yang mempunyai karakteristik sesuai dengan penelitian yang ingin

diteliti.³⁰ Populasi ini menjadi sumber data utama yang nantinya akan menjadi acuan generalisasi dari hasil penelitian. Populasi terkait penelitian ini adalah para mahasiswa angkatan tahun 2019 prodi Sosiologi yang menjadi anggota BEMP Sosiologi di periode 2021-2022 yang sedang menempuh masa akhir perkuliahan. Sedangkan sampel adalah sebagian perwakilan yang diambil dari populasi. Sampel diambil bertujuan untuk agar dapat menggambarkan kondisi dominan dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling* yang dalam artian penentuan sampel penelitian berdasarkan jumlah total keseluruhan populasi. Jadi, sampel penelitian ini adalah sebanyak 43 mahasiswa, atau jumlah seluruh mahasiswa angkatan 2019 yang menjadi anggota BEMP Sosiologi periode 2021-2022. Data yang ditemukan oleh penulis adalah kurang dari 100 populasi, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi, dimana penulis akan melakukan penelitian dari jumlah seluruh populasi.

Perihal tersebut, peneliti ingin mencari tahu data mahasiswa Sosiologi angkatan 2019 yang pernah ikut berorganisasi di BEMP Sosiologi periode 2021-2022. Dalam keanggotaan BEMP Sosiologi setiap periodenya diisi oleh 2 angkatan yang berbeda sebagai pengurusnya. Di periode 2021-2022, mahasiswa angkatan 2019 menjadi pemegang kekuasaan di organisasi serta setiap departemen. Melalui proses tahapan observasi singkat, penulis berhasil menemukan data para mahasiswa Sosiologi angkatan 2019 yang pernah menjadi anggota BEMP Sosiologi periode 2021-2022. Data diolah oleh penulis dengan membaginya berdasarkan jumlah mahasiswa angkatan 2019 di departemen atau divisi yang ada di BEMP Sosiologi. Departemen yang ada di BEMP Sosiologi ada 5 (lima), yaitu BPH atau Badan Pengurus Harian (ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara), PSDM atau Pengembangan Sumber Daya Mahasiswa, ADSOSPOL atau Advokasi Sosial Politik, MINKAT atau Minat dan Bakat, dan KOMINFO atau Komunikasi dan Informasi. Berikut jumlah mahasiswa angkatan 2019 berdasarkan departemen di BEMP Sosiologi periode 2021-2022.

³⁰ Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Op. Cit., hlm. 59.

No.	Departemen	Jumlah Mahasiswa
1.	BPH (Badan Pengurus Harian)	7
2.	PSDM (Pengembangan Sumber Daya Mahasiswa)	8
3.	ADSOSPOL (Advokasi Sosial Politik)	8
4.	MINKAT (Minat dan Bakat)	10
5.	KOMINFO (Komunikasi dan Informasi)	10
	Jumlah	43

Sumber: Diolah dari Data Sekretaris BEMP Sosiologi

I.6.4. Instrumen Penelitian

A. Definisi Konseptual

Definisi konseptual dalam penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan setiap variabel yang diteliti menurut teori dan menurut dari pemahaman para ahli.³¹ Definisi konseptual diperlukan untuk mendapatkan persamaan persepsi antara peneliti dan pembaca mengenai variabel dari permasalahan. Berikut definisi konseptual dari masing-masing variabel yang diteliti.

1. Perkembangan Pilihan Karir (*Development Career Choice Theory*) dari Eli Ginzberg merupakan proses perkembangan individu dalam membuat keputusan pilihan kerja yang akan dialami seumur hidup. Menurut teori ini, individu akan melewati 3 tahapan dan berbagai pertimbangan dari berbagai aspek dalam pemilihan pekerjaan atau karier. Dari 3 tahapan itu, penulis hanya menggunakan 1 tahapan akhir yaitu masa realistik atas dasar kesesuaian dari subjek penelitian.
2. Konsep Keaktifan Berorganisasi dalam Aktivis Organisasi Pemerintahan Mahasiswa menurut Suryosubroto merupakan adanya keterlibatannya anggota organisasi baik secara, materi, mental maupun emosi dalam memberikan ide atau gagasan dalam seluruh

³¹ Aloysius Rangga Aditya Nalendra, Statistika Seri Dasar Dengan SPSS, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 41.

agenda kegiatan yang direncanakan oleh organisasi serta ikut serta mendukung agar kegiatan bisa berjalan lancar dan mencapai tujuan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel dari permasalahan akan dioperasionalkan atau diketahui nilainya pada penelitian. Selaras dengan definisi konseptual yang berhubungan dengan perantara yang digunakan peneliti dalam penelitian. Penyusunan definisi operasional bertujuan memperlihatkan alat pengambilan data yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian.³² Selain itu, agar kuesioner menjadi terarah sesuai dengan dimensi variabel yang hendak diteliti.

1. Menurut Eli Ginzberg (1951) dalam teori Perkembangan Pilihan Karir (*Development Career Choice Theory*), terdapat 3 tahapan perkembangan yaitu Fantasi, Tentatif, dan Realistik. Pada masa realistik diketahui terdapat 3 tahapan di dalamnya, yaitu Eksplorasi, Kristalisasi, dan Spesifikasi. Tahap eksplorasi adalah tahap individu akan melakukan pencarian dengan memberikan penilaian atas pengalaman atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam keterkaitannya terhadap tuntutan kerja yang sebenarnya. Tahap Kristalisasi adalah tahap penilaian yang dilakukan individu terhadap pengalaman atau kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan baik yang berhasil ataupun yang gagal akan terbentuk dalam pola-pola karier/vokasional yang jelas. Tahap Spesifikasi adalah pemilihan pekerjaan yang spesifik atau khusus berdasarkan minat, kapasitas, dan nilai, sampai tahap eksplorasi dan kristalisasi telah dijadikan pertimbangan (kompromi) yang matang dalam memilih arah dan tujuan karier. Ketiga tahapan dalam masa realistik ini lah yang dijadikan alat ukur atau indikator dalam perkembangan pilihan karir seseorang.

³² Syahrudin dan Salim, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media: 2012), hlm. 108, <https://onesearch.id/Record/IOS2781.552>, diakses 31 Januari 2023.

Variabel	Konsep/Teori	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Aspirasi Kerja	Perkembangan Pilihan Karir Masa Realistik (Eli Ginzberg)	Eksplorasi	Melakukan pencarian dengan memberikan penilaian atas pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan dalam keterkaitannya terhadap tuntutan kerja yang sebenarnya.	1-12	1. Nominal 2. Interval
		Kristalisasi	Penilaian individu terhadap pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan baik yang berhasil ataupun yang gagal akan terbentuk dalam pola-pola karier/vokasional yang jelas.	13-27	1. Nominal 2. Interval
		Spesifikasi	Pemilihan pekerjaan yang spesifik dari minat, kapasitas, nilai, sampai tahap eksplorasi dan kristalisasi telah dijadikan pertimbangan yang matang dalam memilih arah tujuan karir.	28-37	1. Nominal 2. Interval

Sumber: Hasil Analisis Penulis, 2023

2. Menurut Suryosubroto (2009), ada 5 (lima) indikasi yang menunjukkan bahwa seseorang mahasiswa aktif dalam organisasi. Indikasi-indikasi tersebut yaitu, tingkat pertemuan, jabatan yang dipegang, berpikir kritis, kesediaan anggota untuk berkorban, dan motivasi anggota. Indikasi ini dimaksudkan bisa diukur tingkatan keaktifan berorganisasi, sehingga dapat dinilai seberapa aktif individu dalam berpartisipasi, terutama dalam berorganisasi. Tingkat Pertemuan, diartikan semakin seorang pengurus atau anggota menghadiri suatu pertemuan dalam organisasi, baik rapat atau agenda lainnya, maka semakin paham ia dengan organisasi yang diikuti. Jabatan yang dipegang diartikan setiap pengurus memiliki tingkat keaktifan yang berbeda dan porsi kerja dalam organisasi.

Berpikir kritis adalah indikasi untuk menyebut seseorang yang aktif di organisasi adalah dengan memberikan saran, kritik, usulan dan pendapat di setiap kegiatan organisasi. Bersedia berkorban adalah indikasi keaktifan dalam berorganisasi dari kesediaan para anggota atau pengurus untuk berkorban bagi organisasi, juga bisa melihat tingkatan loyalitas anggota. Motivasi anggota adalah hal yang membuat individu terdorong untuk menjalani organisasi dan juga memiliki keberagaman motivasi yang berbeda-beda. Peneliti melakukan beberapa penyesuaian pada indikasi keaktifan berorganisasi menurut Suryosubroto, diantaranya Tingkat Pertemuan akan diubah menjadi Tingkat Keaktifan, Berpikir Kritis akan diubah dan dibagi menjadi dua, yaitu *Soft skill* dan *Technical skill*, Bersedia Berkorban diubah menjadi Loyalitas Organisasi, dan Motivasi Anggota menjadi Motivasi Organisasi. Hal ini dilakukan karena adanya penyesuaian pada objek kajian dalam organisasinya. Namun tidak mengubah pengertian dasar dari konsep awal dari Suryosubroto tentang keaktifan berorganisasi.

Variabel	Konsep/Teori	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Aktivis Organisasi Pemerintahan Mahasiswa	Keaktifan Berorganisasi (Suryosubroto)	Jabatan	Setiap posisi memiliki tingkat keaktifan yang berbeda dan porsi kerja dalam organisasi	1-13	1. Nominal 2. Interval
		Tingkat Keaktifan	Pengurus atau anggota menghadiri suatu pertemuan dalam organisasi, baik rapat atau agenda lainnya.	14-24	1. Nominal 2. Interval

		<i>Soft Skill</i>	Memberikan saran, kritik, sebagai pemecah masalah, mempunyai kemampuan <i>sociability</i> dan <i>public speaking</i>	25-34	1. Nominal 2. Interval
		<i>Technical Skill</i>	Mengacu kepada keterampilan teknis dalam kegiatan organisasi seperti merancang program, operasionalisasi alat, dan lainnya.	35-43	1. Nominal 2. Interval
		Loyalitas berorganisasi	Kesediaan anggota untuk berkorban bagi organisasi baik materi maupun ide, dan adanya tingkatan loyalitas anggota.	44-52	1. Interval
		Motivasi Berorganisasi	Dorongan menjalani organisasi dan memiliki keberagaman motivasi yang berbeda-beda.	53-60	1. Nominal 2. Interval

Sumber: Hasil Analisis Penulis, 2023

C. Skala Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah langkah prosedur penelitian yang berguna sebagai alat bantu dalam penyatuan atau pengumpulan data yang diperlukan peneliti.³³ Pada penelitian

³³ Nur Aedi, *Bahan Belajar Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data*. (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2010), hlm. 3. http://file.upi.edu/browse.php?dir=Direktori/DUAL-MODES/PENELITIAN_PENDIDIKAN/, diakses 16 Mei 2023.

kuantitatif bentuk instrumen yang berkaitan dalam metode pengumpulan data, seperti angket atau kuesioner. Dalam penelitian ini dilakukan teknik pengumpulan data dari penyebaran angket kepada responden dengan skala pengukuran:

1. Skala Ordinal berupa karakteristik konsep variabel yang memiliki tingkatan.
2. Skala Sikap Likert (Positif) yang terdiri dari (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-ragu, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju.
3. Skala Interval, yaitu diperlukan perubahan data ordinal menjadi data interval untuk mengukur besaran nilai dari setiap jawaban responden. Dalam hal ini menggunakan *Metode Successive Interval (MSI)*.
4. Dan beberapa skala pengukuran melalui *open-ended question* maupun *close-ended question*.

D. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang bertujuan menggambarkan instrumen untuk mengukur masalah yang diteliti dan mengetahui kemampuan kuesioner menggali informasi yang diperlukan. Validitas sendiri dimaksud membicarakan alat ukur dari sebuah penelitian untuk mendapatkan data. Dari pengertian tersebut dapat dipermudah penjelasannya bahwa kata valid mengarah pada ketepatan yang hendak ingin diukur. Ketika instrumen dikatakan valid dan reliabel, hasil penelitian juga diharapkan menjadi sah (valid).³⁴ Pada penelitian ini tidak semua konsep dapat dinilai validitasnya. Konsep yang dapat dinilai adalah konsep yang indikatornya disusun dengan teknik yang menghasilkan data interval. Sebagai standar yang berlaku, hasil perhitungan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka dinyatakan tidak valid. Penulis dalam penelitian ini menggunakan *software Microsoft Excel* untuk mengolah data awal dari kuesioner. Setelah itu, penulis akan melanjutkan proses uji validitas dengan menggunakan perhitungan *software SPSS*. Pengujian dengan $\alpha = 5\%$ (0.05) signifikansi satu arah, yakni aspirasi kerja para aktivis *student government*. Berikut r tabel ($df = 1-50$).

³⁴ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 97.

Tabel 1.8 Koefisiensi Korelasi (r tabel)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Sumber: Sugiyono (1999). Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta

Berdasarkan tabel di atas, bahwa kolom 0.05 dan dengan *degree of freedom* (Df) 43, maka didapat angka **0.2483**. Selanjutnya dilakukannya penentuan validitas berdasarkan data temuan dari kuesioner sebagai berikut.

Tabel 1.9 Uji Validitas Aspirasi Kerja

Butir Pertanyaan	Sig. 2 tailed	T Tabel	T Hitung	Hasil
NO1	0,000	0.2483	0.594	VALID
NO2	0,008	0.2483	0.364	VALID

Sumber: Hasil Olah Data Penulis di SPSS 25, 2023

Butir Pertanyaan	Sig. 2 tailed	T Tabel	T Hitung	Hasil
NO3	0,000	0.2483	0.560	VALID
NO4	0,036	0.2483	0.277	VALID
NO5	0,000	0.2483	0.558	VALID
NO13	0,000	0.2483	0.514	VALID
NO14	0,204	0.2483	0.129	TIDAK VALID
NO15	0,000	0.2483	0.514	VALID
NO16	0,000	0.2483	0.543	VALID
NO20	0,430	0.2483	0.028	TIDAK VALID
NO21	0,000	0.2483	0.536	VALID
NO22	0,000	0.2483	0.813	VALID
NO23	0,000	0.2483	0.666	VALID
NO28	0,000	0.2483	0.501	VALID
NO29	0,000	0.2483	0.778	VALID
NO30	0,000	0.2483	0.676	VALID
NO31	0,000	0.2483	0.680	VALID
NO32	0,000	0.2483	0.561	VALID
NO33	0,000	0.2483	0.685	VALID

Tabel 1.10 Uji Validitas Aktivistis Organisasi Pemerintahan Mahasiswa

Butir Pertanyaan	Signifikansi	T Tabel	T Hitung	Hasil
NO1	0,000	0.2483	0.737	VALID
NO2	0,000	0.2483	0.775	VALID
NO3	0,000	0.2483	0.532	VALID
NO4	0,001	0.2483	0.467	VALID
NO14	0,000	0.2483	0.535	VALID
NO15	0,000	0.2483	0.685	VALID
NO16	0,000	0.2483	0.677	VALID
NO17	0,337	0.2483	0.066	TIDAK VALID
NO18	0,000	0.2483	0.686	VALID
NO19	0,399	0.2483	-0,040	TIDAK VALID
NO20	0,090	0.2483	0.209	TIDAK VALID

Butir Pertanyaan	Signifikansi	T Tabel	T Hitung	Hasil
NO25	0,000	0.2483	0.599	VALID
NO26	0,000	0.2483	0.657	VALID
NO27	0,000	0.2483	0.678	VALID
NO28	0,013	0.2483	0.341	VALID
NO29	0,000	0.2483	0.561	VALID
NO30	0,000	0.2483	0.533	VALID
NO31	0,004	0.2483	0.401	VALID
NO35	0,001	0.2483	0.472	VALID
NO36	0,000	0.2483	0.548	VALID
NO37	0,000	0.2483	0.584	VALID
NO38	0,008	0.2483	0.366	VALID
NO39	0,084	0.2483	0.214	TIDAK VALID
NO44	0,000	0.2483	0.754	VALID
NO45	0,000	0.2483	0.751	VALID
NO46	0,000	0.2483	0.544	VALID
NO47	0,001	0.2483	0.454	VALID
NO48	0,004	0.2483	0.397	VALID
NO49	0,013	0.2483	0.341	VALID
NO50	0.087	0.2483	0.212	TIDAK VALID
NO51	0.005	0.2483	0.384	VALID
NO52	0.000	0.2483	0.514	VALID
NO53	0.007	0.2483	0.372	VALID
NO54	0.005	0.2483	0.391	VALID
NO55	0.143	0.2483	0.166	TIDAK VALID
NO56	0.000	0.2483	0.497	VALID
NO57	0.009	0.2483	0.362	VALID
NO58	0.000	0.2483	0.528	VALID

Sumber: Hasil Olah Data Penulis di SPSS 25, 2023

Pada hasil olah data variabel aspirasi kerja (**Tabel 1.9**), ditemukan 2 item yang dinyatakan tidak valid, yaitu item Nomor 7 (14 di kuesioner) dan 10 (20 di kuesioner). Sedangkan pada hasil olah data variabel keaktifan berorganisasi (**Tabel 1.10**), ditemukan 6 item yang dinyatakan tidak valid, yaitu item nomor 17, 19, 20, 39, 50, dan 55. Penyebab item

dinyatakan tidak valid disebabkan oleh responden yang tidak memahami dengan jelas maksud dari pertanyaan. Biasanya responden ketika tidak mengerti maksud dari pertanyaannya, cenderung lebih memilih menjawab pilihan 3, seperti Ragu-Ragu, Netral, atau Mungkin. Jawaban tersebut tidak sesuai dengan objektivitas dari kondisi masalah pada variabel.³⁵ Maka dari itu, penulis akan melakukan *drop down* pada item yang valid, didapatkan 17 item yang valid untuk aspirasi kerja dan 32 item yang valid untuk keaktifan berorganisasi. Sehingga total seluruh pertanyaan yang layak dari uji validitas adalah 49 pertanyaan, tidak termasuk pertanyaan terbuka dan tertutup. Pada 8 item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, dianggap tidak layak untuk diterapkan dalam penelitian ini dan tidak dapat dianalisis.

E. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan tahap uji validitas, sebuah instrumen penelitian juga harus melewati tahap uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah pengujian kelayakan sebuah penelitian yang akan tetap/konsisten walau ada perubahan waktu. Jadi singkatnya, suatu alat ukur penelitian dapat digunakan pada penelitian yang memiliki variabel yang sama, walaupun sudah memiliki jarak waktu yang lama dari awal penelitian. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian, dibutuhkan varians item setiap butir pernyataan, gabungan nilai varians dari setiap butir pernyataan yang terdiri dari jumlah varians item, dan varians total. Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas *Cronbach Alpha*, yaitu standar yang dipakai untuk menjelaskan korelasi skala dengan variabel yang ada pada instrumen. Standar yang digunakan adalah 0,60. Jadi, suatu instrumen dapat dikatakan diandalkan (*reliabel*) jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.³⁶ Kriteria pengambilan hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut.

- Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka item pertanyaan dalam kuesioner penelitian dapat diandalkan (*reliabel*).

³⁵ Smart Statistik Indonesia, "Cara Membuat Data Menjadi Valid di SPSS." <https://smartstatistik-indonesia.co.id/cara-membuat-data-menjadi-valid-di-spss/>, diakses 30 Mei 2023.

³⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), hlm. 79.

- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka item pertanyaan dalam kuesioner penelitian tidak dapat diandalkan (*not reliabel*).

Selain itu adapun cara untuk memastikan suatu instrumen dari variabel diidentifikasi reliabel menurut tabel interpretasi koefisien reliabilitas menurut Guilford sebagai berikut.³⁷

Nilai (r)	Interpretasi
0,80 < r < 1,00	Sangat Tinggi
0,60 < r < 0,79	Tinggi
0,40 < r < 0,59	Sedang
0,20 < r < 0,39	Rendah
r < 0,20	Sangat Rendah

Perhitungan uji reliabilitas instrumen ini masih menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)*, sama digunakan pada uji validitas yang terdapat langkah-langkah khusus dan algoritma perhitungan SPSS. Hasil yang telah ditemukan pada data kuesioner didapatkan hasil *Cronbach Alpha* yaitu **0.825** untuk aspirasi kerja dan **0.905** untuk keaktifan berorganisasi, yang menandakan kedua variabel dapat diandalkan (*reliabel*) dan dalam interpretasi reliabilitas termasuk kategori sangat tinggi.

Aspirasi Kerja		Keaktifan Berorganisasi	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.825	19	.905	38

Sumber: Hasil Olah Data Penulis di SPSS 25, 2023

³⁷ Karunia Eka Lestari dan Mokhammad Ridwan Yudhanegara, *Penelitian Pendidikan Matematika*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), hlm. 206.

I.6.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat oleh peneliti melalui survei lapangan dengan menggunakan semua metode pengumpulan data.³⁸ Pada penelitian ini data primer yang dibutuhkan adalah survei berupa kuesioner (angket) yang terdiri dari 97 item pertanyaan. Terdapat 57 item yang termasuk pertanyaan skala Likert dengan interval 1 sampai 5, yaitu STS (1), TS (2), R (3), S (4), dan SS (5). STS untuk Sangat Tidak Setuju, TS untuk Tidak Setuju, R untuk Ragu-ragu, S untuk Setuju, dan SS untuk Sangat Setuju. Lalu terdapat 40 item untuk jenis pertanyaan terbuka (*open-ended*) dan tertutup (*close-ended*).

Data yang didapat berasal dari 43 mahasiswa program studi sosiologi angkatan 2019 Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta. Penelitian ini menggunakan total populasi sebagai responden penelitian. Selain itu, penulis juga mendapatkan data responden seperti, nama, jenis kelamin, umur, nama dan masa jabatan, departemen juga data tentang aspirasi kerja mahasiswa dan keaktifan berorganisasi di kampus. Data terkumpul dan tersusun otomatis di *software* Microsoft Excel yang langsung terhubung dengan platform kuesioner online, Google Form. Diperlukan filterisasi data, sehingga bisa langsung dipindahkan ke *software* perhitungan data statistik, yaitu IBM SPSS Statistics.

2. Data Sekunder

Penelitian ini juga membutuhkan data sekunder yang merupakan berbagai macam informasi maupun data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data untuk melengkapi kebutuhan data suatu penelitian.³⁹ Data sekunder dari penelitian ini terdiri atas data mahasiswa sosiologi angkatan 2019 yang ikut berorganisasi di BEMP

³⁸ Ratna Wijayanti Daniar Paramita, dkk, Op.Cit., hlm. 72.

³⁹ Ibid.

Sosiologi dan informasi tambahan dari Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) BEMP Sosiologi periode 2021-2022. Data tersebut berupa *soft file* yang didapat dari sekretaris BEMP Sosiologi. Lalu data dan informasi lainnya yang didapat berasal dari jurnal online (*e-journal*), buku yang diakses online (*e-book*) maupun yang diakses di perpustakaan (Perpustakaan Nasional Republik Indonesia). Berbagai website pendukung yang tervalidasi mengenai informasi terkait kedua variabel yang sedang diteliti, dan data pendukung lainnya yang berupa dokumen atau gambar infografis.

I.6.6 Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif adalah cara yang digunakan pada penelitian ini untuk memberikan hasil data berupa angka, diukur atau dinumerikkan, dan diolah dengan teknik statistik dan komputasi melalui software. Analisis penelitian ini menggunakan program perangkat lunak bernama Microsoft Excel sebagai interpretasi data dan IBM SPSS Statistic 25 yang merupakan aplikasi untuk melakukan analisis statistik. Menurut Furqon (1999) dan Pasaribu (1975) dalam Bukunya Astuti Meflinda, Statistika deskriptif adalah metode untuk memperoleh gambaran atau ukuran-ukuran data yang dimiliki yang disusun ke dalam bentuk daftar, tabel maupun grafik yang sama sekali tidak menarik suatu kesimpulan.⁴⁰ Pada penelitian ini menggunakan metode analisis data yakni Univariat, Bivariat, dan uji korelasi. Analisis Univariat digunakan pada penelitian deskriptif dan analitik. Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan karakteristik setiap variabel penelitian menurut jenis data kategorik maupun numerik. Data kategorik akan mencari frekuensi dalam bentuk persentase atau proporsi. Data numerik akan mencari ukuran tengah dengan mean, median, dan modus. Juga akan mencari ukuran variasi dengan *range* dan standar deviasi. Analisis Bivariat (tabulasi silang) bertujuan untuk mencari tahu suatu variabel memiliki nilai yang lebih dominan dari yang lainnya. Sedangkan uji korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara variabel.

I.6.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu:

⁴⁰ Astuti Meflinda, *Statistik Deskriptif*, (Pekanbaru: IRDEV, 2018), hlm. 3.

BAB I merupakan **Pendahuluan** yang berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Tinjauan Penelitian Sejenis, Landasan Teori, Metodologi Penelitian, dan pengujian awal dari skripsi yang berjudul “Aspirasi Kerja Para Aktivis Organisasi Pemerintahan Mahasiswa di Badan Eksekutif Mahasiswa Program Studi Sosiologi Angkatan 2019 Universitas Negeri Jakarta”.

BAB II merupakan **Gambaran Umum** Organisasi BEMP Sosiologi periode 2021-2022, seperti visi dan misi kabinet, sejarah singkat, dan struktur kepengurusan), jumlah mahasiswa Sosiologi angkatan 2019 yang menjadi pengurus organisasi (data didapat dari bagian Sekretaris BEMP). Selain itu terdapat profil aktivis BEMP Sosiologi dalam organisasi yang akan dideskripsikan ke dalam tabel dan diagram.

BAB III merupakan **Hasil Temuan Data** penelitian yang berisi Deskripsi Data, Statistik Deskriptif dari konsep Aspirasi Kerja dan Keaktifan Berorganisasi. Lalu ada temuan lainnya sebagai aspek di setiap variabel, uji normalitas, uji linearitas, dan uji korelasi.

BAB IV merupakan **Pembahasan** dari hasil olah data yang berupa kesimpulan sementara dan kajian berdasarkan konsep/teori dasar objek, analisis tabulasi silang pada tingkat keaktifan dengan pilihan pekerjaan, serta analisis hubungan antara kedua data.

BAB V merupakan **Penutup** yang berisi Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian.