KETERTIKAN DAN PERSEPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS UNTUK BEKERJA DI USAHA KECIL MENENGAH

by Etni Marliana
KETERTIKAAN DAN PERSEPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS UNTUK BEKERJA DI USAHA KECIL MENENGAH

Etni Marliana
Universitas Muria Kudus

Abstract
Small and Medium Enterprises (SMEs) has exceptionally important role in Indonesian economic development. However, SMEs are facing some challenges due to lack of qualified human resources to work in this sector. This research is designed to identify the perception of business school students in working with SMEs. Furthermore, it also shows how SMEs is perceived to offer the job factors that are important for the students to determine a job. The sampling method used was purposive sampling method. The data were collected by primary data collection through questionnaires. Data analysis was performed with Wilcoxon Signed Rank Test. The result showed that business school students are less attracted to work with SMEs compared to large enterprises. Furthermore, students perceive that SMEs are better than large enterprises only in terms of quality and managerial relationship, authority, and involvement in decision making. It is also perceived by the students that compare to large enterprise SMEs offer less job factors that are viewed to be important to determine a job.

Keywords: job factors; large enterprises; SMEs; students perception; working preference

1. PENDAHULUAN

Meskipun memiliki peran yang penting dalam perekonomian, tidak berarti UKM terbebaskan dari tantangan untuk bisa berkembang. Keterbatasan modal, minimnya akses informasi terhadap pasar, dan teknologi yang kurang modern menjadi tantangan yang sering dihadapi oleh banyak UKM (Fatimah, 2011). Persoalan utama lain yang menghambat pertumbuhan UKM adalah keterbatasan sumber daya manusia (SDM) baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Haase dan Lautenshlander, 2011). Jumlah SDM yang dapat direkrut oleh tiap UKM masih terbatas dikarenakan kondisi finansial perusahaan yang tidak cukup kuat untuk menggaji banyak pekerja. Sementara kendala kualitas SDM yang sering dihadapi oleh UKM misalnya saja (1) pengetahuan tentang teknologi produksi dan pengecekan kualitas produk yang kurang memadai; (2) SDM UKM belum memiliki kemampuan yang cukup untuk melihat kondisi pasar.
serta memanfaatkan perkembangan media sosial dan internet sebagai media pemasaran; (3) pemilik UKM belum memiliki rencana jangka panjang untuk usahanya (Bank Indonesia, 2015).

Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas UKM akan semakin sulit untuk berkembang dan berkompetisi dengan usaha lain termasuk juga dengan usaha besar. Oleh karena itu, kompetensi SDM dalam hal pengetahuan, keterampilan, serta keahlian manajerial harus dimiliki oleh pemilik UKM dan juga setiap individu yang bekerja di UKM (Ardiana et al. 2010). Para lulusan universitas (sarjana) berpotensi untuk menjadi sumber daya yang tepat dan berharga untuk mengembangkan UKM. Selama perkuliahan mereka dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan untuk diterapkan di UKM.


Ketertarikan yang rendah untuk bergabung disebabkan oleh karena banyaknya pandangan negatif yang dimiliki para sarjana terhadap UKM (Sukri dan Roslan, 2013) terutama dari segi gaji. Penelitian oleh Kok et al. (2011) yang dilakukan di 28 negara Eropa dan Amerika Serikat menemukan bahwa para karyawan di UKM mendapatkan gaji yang lebih rendah daripada di
usaha besar. Selisih gaji antara kedua sektor tersebut bervariasi yang bahkan dapat mencapai 40%.

Persepsi terhadap UKM


Jurusan ketika kuliah juga terlihat memberikan pengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bergabung dengan UKM. Van der Sijde et al. (2013) menemukan bahwa mahasiswa lulusan sekolah bisnis di Belanda lebih berminat untuk bekerja di sektor UKM jika dibandingkan dengan mahasiswa jurusan lain. Sebagian besar mahasiswa jurusan lain lebih tertarik untuk bekerja di usaha besar. Namun demikan, apabila terdapat kondisi yang sesuai, mahasiswa jurusan lain bersedia mempertimbangkan kembali pilihan untuk dapat bergabung di UKM.

Faktor Pekerjaan

Terdapat berbagai banyak faktor yang mempengaruhi seorang mahasiswa untuk memilih tempat bekerja setelah lulus kuliah. Faktor-faktor tersebut misalnya saja ekspektasi luaran (outcome expectation), jenis kelamin, ketertarikan pribadi, pengalaman pendidikan, relasi, dan agama (Edward dan Quinter, 2011). Ekspektasi luaran merupakan faktor pekerjaan yang terkait dengan perusahaan secara langsung serta merupakan manfaat yang diharapkan oleh karyawan dari suatu pekerjaan.

Di samping ekspektasi luaran beberapa peneliti menggunakan istilah faktor pekerjaan untuk mengetahui persepsi mahasiswa terhadap UKM dan usaha besar. Oleh 395 mahasiswa bisnis di Amerika Serikat, UKM dipandang lebih baik dalam manawarkan faktor pekerjaan dalam hal kondisi kerja, hubungan dan kualitas manajerial, kewenangan yang dimiliki, serta keterlibatan dalam pembuatan keputusan. Sedangkan faktor pekerjaan yang berupa gaji, tunjangan, prospek karir jangka panjang, marketability, keamanan kerja (job security), dan tanggung jawab diperepsikan dapat ditawarkan secara lebih baik oleh usaha besar (Grubb III et al. 2007). Selain itu, penelitian terhadap mahasiswa empat universitas di Chiang Mai (Thailand) oleh Kantabutra dan Jariangprasert (2012) juga memberikan hasil yang hampir sama. Mahasiswa di universitas-universitas di Chiang Mai mempersepsikan bahwa bekerja di UKM dan usaha
besar akan berbeda dari segi gaji, tanggung jawab, ketertarikan (interest), prospek karir jangka panjang, marketability, dan tunjangan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh Van der Sijde (2013) yang menemukan bahwa lulusan sekolah bisnis memiliki persepsi bahwa UKM akan lebih baik dibandingkan usaha besar dalam hal aktivitas non rutin, kebebasan berkreasi, konten pekerjaan, tanggung jawab dalam posisi manajemen, kondisi kerja dan teman kerja. Usaha besar dipandang mampu menawarkan kesempatan pengembangan karir dan juga pelatihan yang lebih baik.

Beberapa faktor pekerjaan yang dianggap paling penting dalam menentukan pekerjaan adalah gaji, keamanan kerja, tunjangan, dan prospek karir jangka panjang (Kantabutra dan Jariangprasert, 2012). Namun demikian, gaji tidak selalu menjadi faktor utama memilih pekerjaan. Terdapat lulusan sekolah bisnis yang menganggap bahwa kebebasan berkreasi, tanggung jawab, dan pekerjaan multidisiplin merupakan faktor yang lebih penting untuk memilih suatu pekerjaan (Van der Sijde et al. 2013).

Hasil penelitian yang berbeda memberikan gambaran bahwa persepsi mahasiswa dan lulusan universitas terhadap faktor pekerjaan di UKM dan usaha besar cukup berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Perbedaan hasil ini mungkin diakibatkan karena perbedaan kondisi UKM dan usaha besar antar negara. Di Belanda lulusan sekolah bisnis tidak menganggap adanya perbedaan mencolok antara kedua sektor tersebut dari segi gaji, sehingga mereka memprioritaskan faktor lain dalam menentukan pekerjaan (Van der Sijde et al. 2013).

Agar dapat bersaing dalam mendapatkan tenaga kerja yang kompeten, pelaku UKM di Indonesia perlu mengetahui ketertarikan serta pandangan para calon tenaga kerja terhadap usahanya serta pesaingnya (usaha besar). Oleh sebab itu, penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk (1) mengetahui minat kerja mahasiswa setelah mereka lulus kuliah (2) membandingkan persepsi mahasiswa terhadap UKM dan usaha besar (3) mengetahui faktor-faktor yang dianggap penting dalam menentukan sebuah pekerjaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu UKM menentukan cara agar mahasiswa memiliki ketertarikan serta pandangan yang lebih positif terhadap pilihan karir di UKM.

2. METODE PENELITIAN


Secara keseluruhan kuesioner dibagi menjadi empat bagian. Bagian pertama digunakan untuk mengumpulkan data demografis dari responden. Bagian kedua mengukur ketertarikan mahasiswa untuk bekerja di UKM dan usaha besar dengan menggunakan tiga item pertanyaan

**Definisi Operasional**


**Tabel 1: Kriteria UKM dan Usaha Besar**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Jenis Usaha</th>
<th>Bank Dunia</th>
<th>UU No. 20 Tahun 2008</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Jumlah Karyawan</td>
<td>Aset</td>
</tr>
<tr>
<td>Usaha kecil</td>
<td>&lt; 30 orang</td>
<td>Rp 50 juta - 500 juta</td>
</tr>
<tr>
<td>Usaha menengah</td>
<td>30-300 orang</td>
<td>Rp 500 juta-10 milyar</td>
</tr>
<tr>
<td>Usaha Besar</td>
<td>&gt; 300 orang</td>
<td>&gt; Rp 10 milyar</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Bank Indonesia (2015)

Berdasarkan kriteria dari Bank Dunia dan UU yang berlaku di Indonesia, maka UKM dapat didefinisikan sebagai usaha ekonomi yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang usaha besar dan memiliki jumlah karyawan dibawah 300 orang, jumlah aset senilai Rp 50 juta – 10 milyar, atau hasil penjualan tahunan sebesar Rp 500 juta – 50 milyar. Sedangkan usaha besar didefinisikan sebagai usaha ekonomi yang dilakukan oleh badan usaha dan memiliki jumlah karyawan lebih dari 300 orang dan jumlah aset lebih dari Rp 10 milyar atau hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 50 milyar.

Adapun faktor pekerjaan yang digunakan dalam penelitian memiliki definisi sebagai berikut: (1) Gaji merupakan kompensasi berupa uang yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan karena berkerja di dalam suatu organisasi. (2) Tunjangan adalah kompensasi di luar gaji yang diberikan secara tidak langsung kepada pegawai (misalnya saja berupa asuransi kesehatan dan jiwa, dana pensiun, dan fasilitas kantor). (3) Kondisi pekerjaan adalah keadaan lingkungan yang berkaitan dengan keamanan dan kenyamanan kerja. (4) Kualitas dan hubungan manajerial merupakan relasi antara pegawai dengan atasannya. (5) Prospek karir jangka panjang adalah kesempatan promosi ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan di masa depan. (6) Tanggung jawab yang diberikan adalah kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan dalam
pekerjaannya. (7) Kewenangan adalah hak yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan arahan dan mengatur pekerjaannya. (8) Keterlibatan dalam pembuatan keputusan adalah kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam proses memutuskan sesuatu. (9) Marketability adalah kesempatan pegawai untuk mengembangkan keterampilan sesuai dengan permintaan pasar. (10) Job security adalah perlindungan yang dirasakan oleh karyawan dikarenakan adanya jaminan risiko kehilangan pekerjaan, pemberhentian atau pemecatan.


Dalam uji Wilcoxon Signed Rank Test data dari keteraturan mahasiswa untuk bekerja di UKM akan dibandingkan dengan data keteraturan mahasiswa untuk bekerja di usaha besar. Uji beda dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi (α) 0,05. Ada atau tidaknya perbedaan yang signifikan antara kategori data yang dibandingkan dapat dilihat dari nilai p (p-value). Apabila setelah dihitung menggunakan Wilcoxon Signed Rank Test nilai p<0,05, artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara kategori data yang dibandingkan. Sedangkan apabila nilai p>0,05 berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan dari kategori data yang diuji.

Tahapan dan jenis uji beda yang sama juga digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan yang signifikan dari persepsi mahasiswa terhadap kemampuan UKM dan usaha besar dalam menawarkan kesepakatan faktor pekerjaan. Selanjutnya, pemberian ranking berdasarkan nilai mean digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pekerjaan mana yang dianggap penting bagi mahasiswa dalam bekerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN
Keteraturan terhadap UKM dan usaha besar

Dari sebanyak 150 kuesioner dibagikan dalam penelitian, terdapat 120 kuesioner yang dapat diolah. Sejumlah 30 kuesioner tidak dapat digunakan karena data yang tidak lengkap atau responden yang tidak memenuhi persyaratan minimal sedang duduk di semester 7. Responden perempuan berjumlah sebanyak 67 orang (55,8%) sedangkan responden laki-laki berjumlah 53 orang (44,2%). Berdasarkan juriusulahanya, responden berasal dari tiga kelompok yaitu juriusulahanya (45 orang), manajemen (45 orang), dan ilmu ekonomi (30 orang).

Pengujian menggunakan Wilcoxon Signed Rank Test (Tabel 2) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara keteraturan mahasiswa bekerja di UKM dan usaha besar (Z= 8,715; p<0,05). Untuk mengetahui keteraturan terhadap usaha manakah yang lebih tinggi dapat dilihat dari nilai mean. Nilai mean yang lebih tinggi menunjukkan bahwa perusahaan tersebut lebih diminati oleh para mahasiswa. Mean keteraturan mahasiswa untuk bekerja di UKM (mean = 2,89) memiliki nilai yang lebih rendah jika dibanding dengan di usaha
besar (mean = 4,21). Dengan keadaan tersebut, dapat dibuktikan bahwa mahasiswa memiliki ketertarikan yang lebih rendah untuk bekerja di UKM dibanding usaha besar setelah lulus dari universitas.


**Tabel 2: Perbandingan mean ketertarikan mahasiswa bekerja**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mean</th>
<th>UKM</th>
<th>Usaha besar</th>
<th>Z</th>
<th>p</th>
<th>Ket.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>2,89</td>
<td>4,21</td>
<td>-8,715&lt;sup&gt;4&lt;/sup&gt;</td>
<td>0,000</td>
<td>Signifikan</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Berdasarkan ranking negatif

Sumber: Data primer diolah

**Persepsi mahasiswa terhadap faktor pekerjaan**

Perbandingan persepsi mahasiswa terhadap faktor pekerjaan di UKM dan usaha besar dapat dilihat pada tabel 3. Hasil uji Wilcoxon Signed Rank Test menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi mahasiswa terhadap faktor pekerjaan yang ditawarkan UKM dan usaha besar (p<0,05). Mahasiswa memiliki pandangan bahwa beberapa faktor pekerjaan mampu ditawarkan secara lebih baik oleh UKM. Namun di samping itu, banyak faktor lainnya dipersepsikan dapat diberikan dengan lebih baik oleh usaha besar.

**Tabel 3: Perbandingan mean persepsi mahasiswa terhadap faktor pekerjaan di UKM dan usaha besar**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Faktor pekerjaan</th>
<th>Mean</th>
<th>UKM</th>
<th>Usaha besar</th>
<th>Z</th>
<th>p</th>
<th>Ket.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gaji</td>
<td>3,13</td>
<td>4,15</td>
<td>-8,463&lt;sup&gt;3&lt;/sup&gt;</td>
<td>0,000</td>
<td>Signifikan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tunjangan</td>
<td>2,74</td>
<td>4,12</td>
<td>-8,679&lt;sup&gt;3&lt;/sup&gt;</td>
<td>0,000</td>
<td>Signifikan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kondisi kerja</td>
<td>3,34</td>
<td>3,65</td>
<td>-3,115&lt;sup&gt;4&lt;/sup&gt;</td>
<td>0,002</td>
<td>Signifikan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kualitas dan hubungan manajerial</td>
<td>3,83</td>
<td>3,52</td>
<td>-2,442&lt;sup&gt;5&lt;/sup&gt;</td>
<td>0,015</td>
<td>Signifikan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Prospek karir yang kurang panjang</td>
<td>3,08</td>
<td>4,12</td>
<td>-6,906&lt;sup&gt;5&lt;/sup&gt;</td>
<td>0,000</td>
<td>Signifikan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tanggung jawab yang diberikan</td>
<td>3,66</td>
<td>3,89</td>
<td>-2,427&lt;sup&gt;6&lt;/sup&gt;</td>
<td>0,015</td>
<td>Signifikan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kesewenangan</td>
<td>3,91</td>
<td>3,23</td>
<td>-5,459&lt;sup&gt;5&lt;/sup&gt;</td>
<td>0,000</td>
<td>Signifikan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Keterlibatan dalam pembuatan keputusan</td>
<td>3,73</td>
<td>3,25</td>
<td>-4,262&lt;sup&gt;6&lt;/sup&gt;</td>
<td>0,000</td>
<td>Signifikan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Markability</td>
<td>3,43</td>
<td>3,78</td>
<td>-3,237&lt;sup&gt;7&lt;/sup&gt;</td>
<td>0,001</td>
<td>Signifikan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Job security</td>
<td>3,07</td>
<td>3,85</td>
<td>-5,823&lt;sup&gt;7&lt;/sup&gt;</td>
<td>0,000</td>
<td>Signifikan</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

7
Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa mempersepsikan UKM lebih baik daripada usaha besar dalam hal menawarkan kualitas dan hubungan manajerial, keterlibatan dalam pembuatan keputusan, dan kewenangan. Pada ketiga faktor pekerjaan tersebut, nilai mean faktor pekerjaan di UKM lebih tinggi daripada usaha besar. Sedangkan usaha besar dianggap lebih baik dalam lebih banyak faktor pekerjaan lainnya yang ditunjukkan dengan nilai mean lebih tinggi. Faktor pekerjaan tersebut adalah gaji, tunjangan, kondisi kerja, prospek karir jangka panjang, tanggung jawab yang diberikan, marketability, dan job security.


Jumlah anggota yang lebih sedikit juga membuat struktur organisasi menjadi lebih datar dan birokrasi menjadi tidak terlalu rumit dalam UKM. Dampaknya pekerja lebih mudah dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan baik dalam hal operasional harian maupun penentuan langkah strategik perusahaan. Kewenangan yang diberikan UKM diperepsikan lebih baik mungkin dikarenakan karyawan UKM diberikan kebebasan yang lebih luas untuk mengambil tindakan terkait dengan pekerjaan.

UKM dipandang memiliki keterbatasan dalam hal finansial karena jumlah modal dan omsetnya yang tidak setinggi usaha besar. Akibatnya, mahasiswa menilai bahwa jika bekerja di sektor UKM mereka akan menerima tingkat kompensasi (gaji dan tunjangan) pada tingkat yang lebih rendah dibandingkan di usaha besar (Moy dan Lee, 2002; Kantabutra dan Jariangprasert, 2012). Persepsi ini mungkin terbangun dari kondisi yang mahasiswa lihat di masyarakat dimana orang yang bekerja di usaha besar biasanya memiliki kondisi keuangan yang lebih baik dibanding mereka yang bekerja di UKM.


Untuk faktor tanggung jawab, mahasiswa mempersepsikan bahwa pekerjaan pada usaha besar akan memiliki tanggung jawab yang lebih baik dibandingkan dengan UKM. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Cheng et al. (2016). Tugas di usaha besar sudah dibagi berdasarkan posisi sehingga sulit untuk bisa diserahkan kepada pihak lain.
tanpa adanya ijin atau pendelagiasan dari atasan. Dengan demikian, scorang pekerja usaha besar akan memiliki tanggung jawab yang lebih jelas dan terbatas pada posisinya.

Mahasiswa juga mempersepsikan bahwa kondisi marketability dan job security di usaha besar akan lebih baik daripada di UKM. Di usaha besar karyawan dipersepsikan memiliki kesempatan lebih luas untuk mendapatkan pelatihan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan. Selain itu, bekerja di usaha besar juga dirasa dapat memberikan kepastian dalam hal memberikan kelangsungan pekerjaan yang lebih stabil. Kemungkinan kehilangan pekerjaan karena PHK akibat kondisi perusahaan yang buruk, dipandang lebih sulit untuk terjadi di usaha besar.

Faktor pekerjaan yang dianggap penting

Dalam memilih pekerjaan, persepsi dan preferensi (ketertarikan) terhadap tempat kerja merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan pertimbangan (Van der Sijde, et al 2013). Persepsi terhadap bagaimana faktor pekerjaan ditawarkan di sebuah pekerjaan dapat mempengaruhi keputusan seorang menentukan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor yang dianggap penting oleh mahasiswa dalam suatu pekerjaan. Dari sepuluh faktor pekerjaan yang digunakan, diambil lima faktor tertinggi. Kelima faktor pekerjaan yang dianggap paling penting dalam menentukan pekerjaan oleh mahasiswa adalah (1) prospek karir jangka panjang (mean=4,53); (2) kondisi kerja (mean=4,35); (3) job security (mean=4,32); (4) gaji (mean=4,24); dan (5) kualitas dan hubungan manajerial (mean=4,13).


Job security merupakan faktor ketiga yang dianggap cukup perlu diperhatikan dalam memilih pekerjaan. Mendapatkan pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah. Oleh karena itu, mahasiswa mengharapkan keamanan dari sebuah tempat pekerjaan dimana mereka bisa bekerja dalam jangka waktu yang lama dan bebas dari ancaman kebangkrutan. Hal ini menjelaskan alasan mahasiswa lebih berminat untuk menjadi PNS daripada bekerja di sektor UKM (Vilathuvalina dan Nugroho, 2015).

Faktor pekerjaan selanjutnya yang diperhatikan adalah gaji. Temuan ini cukup menarik karena ternyata dalam menentukan pekerjaan, mahasiswa kurang memperhatikan keuntungan jangka pendek yang bisa didapatkan dari kompensasi. Gaji akan meningkat seiring dengan karir
seseorang. Oleh karena itu mahasiswa lebih mengutamakan prospek karir jangka panjang dalam menentukan pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Lautenschlager & Haase (2010) yang menyatakan bahwa individu di Jerman menganggap pendapatan dan status sosial tinggi bukan merupakan hal yang paling penting. Selain keempat faktor tersebut, faktor kualitas dan hubungan manajerial menjadi hal selanjutnya yang dirasa penting diperhatikan oleh mahasiswa untuk memilih pekerjaan.

Ketertarikan bekerja mahasiswa untuk bekerja di UKM maupun usaha besar terbentuk dari persepsi mahasiswa tentang bagaimana kedua sektor tersebut mampu menawarkan faktor pekerjaan yang dianggap penting. Dari kelima faktor yang dianggap paling penting oleh mahasiswa untuk memilih pekerjaan, empat diantaranya diperspesikan ditawarkan secara lebih baik oleh usaha besar. Hanya satu faktor —yaitu kualitas dan hubungan manajerial— yang dianggap dapat diberikan dengan lebih baik oleh UKM. Hal ini kemungkinan dapat menjelaskan alasan mahasiswa memiliki ketertarikan yang lebih rendah untuk bekerja di UKM.

Oleh karena persepsi akan mempengaruhi preferensi tempat kerja, maka UKM dituntut untuk bisa memperbaiki persepsi mahasiswa terhadap usahanya agar bisa menarik lebih banyak sumber daya manusia yang berkualitas. UKM harus mampu menyampaikan dan membuktikan kepada mahasiswa bahwa faktor pekerjaan yang dianggap penting dapat ditawarkan di usahanya. Misalnya saja prospek karir jangka panjang dapat ditawarkan UKM dengan memberikan promosi berdasarkan bukan hanya berdasarkan lama bekerja tetapi berdasarkan kinerja karyawan. Selain itu, penamaan jenis jabatan juga merupakan hal lain lain yang perlu diperhatikan dalam promosi oleh UKM. Untuk kaitannya dengan kondisi kerja, UKM dapat menawarkan fleksibilitas guna meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja. Fleksibilitas yang diberikan dapat berupa pilihan untuk bekerja dari rumah (working from home) atau kesempatan dalam menentukan jam dan jadwal bekerja. Selanjutnya untuk meningkatkan kondisi faktor job security UKM, harus tersedia kontrak kerja yang jelas yang memuat status karyawan, prosedur pemutusan hubungan kerja dan juga kompensasinya. Dengan demikian karyawan merasa bahwa pekerjaannya akan aman di UKM.

Tingginya perbedaan ketertarikan untuk bekerja di usaha besar dan UKM juga menjadi tantangan bagi kalangan akademis untuk menemukan alternatif agar setelah lulus mahasiswa yang berkompeten bersedia bekerja mengembangkan sektor UKM. Kerjasama yang baik antara universitas dan UKM perlu dilakukan untuk lebih mengenalik UKM kepada mahasiswa. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada UKM untuk berpartisipasi dalam kegiatan universitas yang berupa kunjungan perusahaan, job fair, dan penawaran magang. Diharapkan adanya interaksi dengan UKM, dapat membuat mahasiswa memiliki persepsi dan ketertarikan yang lebih baik terhadap sektor ini.

4. KESIMPULAN
Pentingnya peran UKM dalam perekonomian Indonesia, menuntut sektor ini untuk dapat merekrut SDM berkualitas guna mengembangkan usahanya. Para mahasiswa yang lulus dari universitas dianggap sebagai calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh
UKM. Namun demikian, dari penelitian ini diketahui bahwa mahasiswa lebih tertarik untuk bekerja di usaha besar daripada di UKM.

Oleh mahasiswa UKM dipercayakan lebih baik daripada usaha besar dalam hal kualitas dan hubungan manajerial, kewenangan, serta keterlibatan dalam pembuatan keputusan. Sedangkan usaha besar dipercayakan lebih baik daripada UKM dalam hal gaji, tunjangan, kondisi kerja, prospek karir jangka panjang, tanggung jawab yang diberikan, marketability, dan job security. Lima faktor yang dianggap penting dalam menentukan pekerjaan adalah prospek karir jangka panjang, kondisi kerja, job security, gaji, kualitas dan hubungan manajerial.

Ketertarikan yang lebih rendah terhadap UKM dapat dijelaskan dengan konsep persepsi dan preferensi. Dari lima faktor yang dianggap penting bagi mahasiswa, UKM dianggap lebih baik daripada usaha besar hanya dalam satu faktor yaitu kualitas dan hubungan manajerial. Kemampuan faktor penting lainnya dipercayakan dapat ditawarkan secara lebih baik oleh usaha besar. Oleh karena itu, mahasiswa lebih memprioritaskan untuk bisa mendapat pekerjaan di usaha besar setelah lulus. Mahasiswa merasa bahwa usaha besar lebih mampu untuk memenuhi apa yang mereka anggap penting.

Penelitian ini hanya meneliti ketertarikan mahasiswa untuk bekerja di UKM dan usaha besar. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendetail penelitian selanjutnya dapat membedakan ketertarikan mahasiswa untuk mendirikan UKM (berwirausaha), bekerja di UKM dan juga ketertarikan mahasiswa bekerja di sektor lain (misalnya sebagai PNS). Penelitian lain juga perlu dilakukan untuk melihat apakah faktor-faktor lain seperti gender, latar belakang pendidikan (jurusan maupun tingkat pendidikan), dan lama bekerja mempengaruhi ketertarikan dan persepsi terhadap UKM. Disamping itu, ketertarikan UKM untuk mempekerjakan para sarjana juga perlu diteliti lebih lanjut.

REFERENSI


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>URL/Destination</th>
<th>Similarity</th>
<th>Type</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td><a href="http://www.step.org.uk">www.step.org.uk</a></td>
<td>8%</td>
<td>Internet Source</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Submitted to University of Northumbria at Newcastle</td>
<td>8%</td>
<td>Student Paper</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>repository.ut.ac.id</td>
<td>2%</td>
<td>Internet Source</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>centaur.reading.ac.uk</td>
<td>2%</td>
<td>Internet Source</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>media.neliti.com</td>
<td>2%</td>
<td>Internet Source</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>cipsf.my</td>
<td>2%</td>
<td>Internet Source</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Submitted to University of Northampton</td>
<td>2%</td>
<td>Student Paper</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>journals.ums.ac.id</td>
<td>2%</td>
<td>Internet Source</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Source Description</td>
<td>Percentage</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>----------------------------------------</td>
<td>------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Submitted to South Bank University</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>repository.up.ac.za</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>ppm.ejournal.id</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>oasis.col.org</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Submitted to Institute of Accountancy Arusha</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Exclude quotes: On  
Exclude bibliography: On  
Exclude matches: < 1%

(Proctor Athaya, M.Hum)
| PAGE 1 |
| PAGE 2 |
| PAGE 3 |
| PAGE 4 |
| PAGE 5 |
| PAGE 6 |
| PAGE 7 |
| PAGE 8 |
| PAGE 9 |
| PAGE 10 |
| PAGE 11 |
| PAGE 12 |
| PAGE 13 |