

# TESIS

## SIKAP ALUMNI FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA YANG BEKERJA DI LUAR BIDANG HUKUM TERHADAP ROFESINYA

TH 001

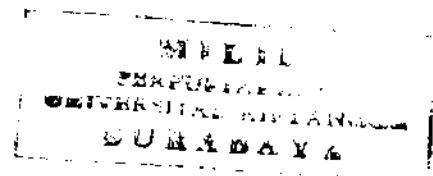
UCA  
1



OLEH :

**YAYUK SRI UTAMI**  
NIM 090114386 M

**PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005**



## TESIS

# **SIKAP ALUMNI FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA YANG BEKERJA DI LUAR BIDANG HUKUM TERHADAP PROFESINYA**



**OLEH :**

**Yayuk Sri Utami**  
**NIM 090114386 M**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
2005**

# TESIS

## UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA YANG BEKERJA DI LUAR BIDANG HUKUM TERHADAP ROFESINYA

TESIS

Untuk memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Pengembangan  
Sumber Daya Manusia pada Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga

Oleh :

**YAYUK SRI UTAMI**  
**NIM 090114386 M**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005**

iii

**LEMBAR PENGESAHAN**

TESIS INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL : JULI 2005

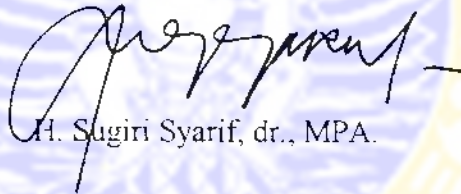
Oleh :

Pembimbing Ketua



Dr. Hariadi Soeparto, dr., D.O.R., Msc., A.P.U.

Pembimbing

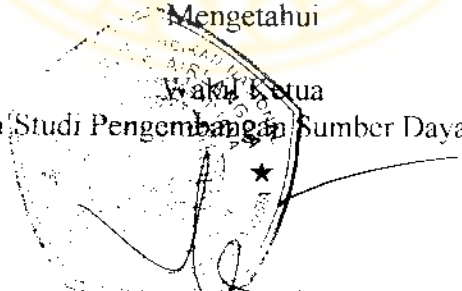


H. Sugiri Syarif, dr., MPA.

Mengetahui

Wakil Ketua

Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia



Dr. Socharjo, dr., MS., MSc.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala karunia, rahmat, hidayah dan barokahNya sehingga tesis ini bisa terselesaikan.

Terima kasih tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya sampaikan kepada Dr. H. Haryadi Soeparto, dr., D.O.R., MSc., A.P.U., selaku Pembimbing Ketua yang dengan penuh perhatian, telaten dan sabar memberikan bimbingan, arahan, dorongan, serta nasehat-nasehat yang baik kepada peneliti selama proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini.

Terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya saya sampaikan juga kepada Bapak H. Sugiri Syarif, dr., MPA sebagai pembimbing dan perhatiannya serta saran yang baik pada peneliti selama proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini.

Dengan selesainya tesis ini, perkenankan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Airlangga Prof. Dr. Med H. Puruhito, dr., Sp. B atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Magister melalui jalur beasiswa DIKTI.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Prof . Dr. H. Muhammad Amin, dr., atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk menjadi mahasiswa program Magister dan Prof. Dr. Laba Mahaputra, drh., MSc., selaku Asisten Direktur Bidang Akademik serta Prof. H. Haryono Suyono, M.A., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Ilmu Pengembangan

Sumber Daya Manusia (PSDM) Program Pascasarjana juga Dr. Sunaryo, dr., MS., MSc., sebagai Asisten Direktur Bidang Umum maupun sebagai Wakil Ketua Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan, membagi ilmu dan toleransinya kepada saya selama menempuh Program Magister ini.

3. Seluruh Staf Pengajar pada Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang tidak mengenal lelah dalam memberikan wawasan dan ilmunya.
4. Panitia Penguji Tesis : Dr. Sunarjo, dr., MS., MSc., H. Sugiri Syarif, dr., MPA., Dr. Hj. Sarwirini, S.H., MSc., Drs. H. Sjahrasad Masdar, M.A.
5. Menteri Pendidikan Nasional melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas beasiswa kepada saya untuk mengikuti Program Magister di Universitas Airlangga Surabaya.
6. Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, H. Machsoen Ali, S.H., M.S. yang telah mengizinkan saya menempuh Program Magister ini.
7. Suamiku tercinta, Dossy Iskandar Prasetyo, S.H., M. Hum., yang selalu memberikan semangat di sela-sela kesibukannya sekaligus arahan dan *insight* hingga terselesainya tesis ini serta seluruh anggota keluarga yang telah memberikan dukungan dan toleransinya kepada saya selama menempuh Program Magister ini.

8. Anak-anakku tersayang : Zerry Akbar Yudisetyo, Rezzy Akbar Yudoprakoso serta si cantik Zerra Aisyah Yudipratiwi yang cukup mengerti dan tidak terlalu merepotkan pada saat Bunda mengerjakan tesis ini.
9. Sahabatku, Dr. Aktieva Tri Tjitrawati, S.H., M. Hum yang memberi masukannya demi sempurnanya tesis ini..
10. Teman-teman seperjuangan mahasiswa PSDM Angkatan 2001 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namanya atas dukungan moril dan kerjasamanya selama saya mengikuti pendidikan Program Magister, semoga amal baiknya mendapat pahala dari Allah SWT.
11. Teman-teman di Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang sangat banyak membantu kelancaran saat awal perkuliahan dan penulisan penelitian ini.
12. Para Alumni Fakultas Hukum Universitas Airlangga khususnya Angkatan 1985 sampai dengan Angkatan 1995 yang telah banyak membantu dalam pengisian kuisisioner penelitian ini.

## RINGKASAN

### SIKAP ALUMNI FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA YANG BEKERJA DI LUAR BIDANG HUKUM TERHADAP PROFESINYA

Yayuk Sri Utami, S.H.

Fakultas hukum sebagai suatu organisasi dalam proses belajar mengajar akan menghasilkan lulusan yang dikenal dengan istilah alumni dengan gelar Sarjana Hukum (SH). Alumni adalah salah satu aset yang berharga untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Universitas. Mereka dapat berperan untuk memberi sumbangan kritik, dan juga informasi untuk peningkatan materi kuliah. Terutama yang erat relevansinya dengan dunia kerja.

Alumni dapat dikategorikan ke dalam beberapa kelompok. Pertama, alumni yang bekerja pada profesi hukum atau pekerjaan-pekerjaan yang bersesuaian dengan latar belakang pendidikan hukum yang telah ditempuhnya selama beberapa tahun kuliah. Kedua, alumni yang bekerja pada profesi di luar hukum atau pekerjaan-pekerjaan yang tidak bersesuaian dengan latar belakang pendidikan hukum yang telah ditempuhnya selama beberapa tahun kuliah. Pada penelitian ini hendak dikaji sikap alumni yang kedua, yakni sikap alumni yang bekerja di luar bidang hukum terhadap profesinya atau pekerjaannya yang sekarang sedang digeluti, termasuk pelaksanaan pendidikan di dalamnya.

Alumni yang bekerja pada profesi atau pekerjaan hukum meliputi dosen pada fakultas hukum, polisi, jaksa, hakim, pengacara, lawyer, dan pekerja yang berposisi pada bagian hukum di sektor pemerintah maupun swasta. Sedangkan alumni yang bekerja di luar profesi atau pekerjaan hukum adalah mereka yang menggeluti bidang pekerjaan yang tidak berbasis hukum, seperti pengusaha (mereka yang berwiraswasta di luar bidang hukum), atau pekerjaan di bidang manajemen, misalnya manajemen sumber daya manusia. Alumni kelompok kedua dapat bersikap positif atau negatif terhadap almamaternya. Sikap tersebut apabila dikaji lebih lanjut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: interaksi dan relasi pada masa kuliah, lingkup dan lingkungan pekerjaan yang ditekuni, lingkungan sosial, latar belakang keagamaan, usia, jenis kelamin iklim politik, aspek ekonomi, budaya, dan sebagainya.

Sikap alumni terhadap profesinya, dalam perspektif organisasi, berpengaruh terhadap *performance* lembaga, karena sikap mereka itu pada akhirnya akan membentuk suatu perilaku antar alumni maupun perilaku alumni terhadap profesinya. Menurut teori Perilaku Terencana, diantara berbagai keyakinan yang pada akhirnya menentukan intensi dan perilaku tertentu adalah keyakinan mengenai tersedia-tidaknya kesempatan dan sumber yang diperlukan yang hal itu antara lain dipengaruhi oleh pengalaman dengan perilaku yang bersangkutan di masa lalu. Dalam konteks demikian itu, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji sikap alumni fakultas hukum, yaitu bagaimanakah sikap alumni pada kelompok kedua terhadap profesinya. Faktor-



faktor pembeda sikap atau faktor yang mempengaruhi perbedaan sikap diharapkan dapat ditemukan dalam kajian ini agar dengan demikian dapat digunakan untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia, karena alumni pada hakikatnya merupakan sumber daya manusia potensial, baik untuk kepentingan masyarakat umum maupun untuk mengembangkan manajemen profesinya sebagai suatu organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sikap alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum terhadap profesinya. Untuk menggambarkan sejauh mana hubungan antara sikap alumni yang bekerja di luar bidang hukum ditinjau dari agama dan profesinya.

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik. Populasi dalam penelitian adalah seluruh alumni Fakultas Hukum dari Universitas Airlangga angkatan tahun 1985 sampai dengan tahun 1995. Besar sampel 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara "*purposive sampling*" angkatan tahun 1985 – 1995 yang berada di Surabaya. Variabel penelitian adalah sikap alumni, profesi alumni, usia, jenis kelamin, agama. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Analisa yang digunakan adalah Uji Chi-Kuadrat ( $X^2$ )

Hasil penelitian menunjukkan alumni yang tidak bekerja di bidang hukum cukup menginginkan untuk dapat bekerja di bidang hukum. Beberapa responden yang tidak bekerja di bidang hukum dan tidak ingin kembali bekerja di bidang hukum disebabkan karena jabatan atau kedudukan sekarang dipegangnya telah mencapai level – level strategis atau mempunyai jabatan sekelas eselon dalam birokrasi pemerintahan. Sikap cukup dan baik terhadap alumni yang bekerja di luar bidang hukum adalah yang berprofesi sebagai pegawai negeri dan TNI/Polri, sedangkan yang bekerja di sektor swasta dan wiraswasta mempunyai sikap cukup mendukung dan menolak pada profesinya. Hasil pengujian *Chi square* menunjukkan ada hubungan pekerjaan yang ditekuni sekarang dengan sikap terhadap profesinya. Tidak ada hubungan sikap alumni yang bekerja di luar bidang hukum dengan keyakinan yang dianutnya

## SUMMARY

### ATTITUDE OF ALUMNI OF LAW FACULTY AIRLANGGA UNIVERSITY SURABAYA WORKING IN NON-LEGAL FIELDS TOWARD THEIR PROFESSIONS

Yayuk Sri Utami

A law faculty, as an organization dealing with teaching learning processes, will graduate alumni with academic title Sarjana Hukum (S.H.). Alumni are supposed to be valuable assets for improving the quality educational services to a university, since they can contribute donation, criticism and information for improving the quality of course materials, especially the ones closely related with job requirements.

The alumni can be categorised into two groups. The first is those holding legal-related professions or having professions related with their law education background that they attended for some years. The second is those working in non-legal professions or having professions unrelated with their law education background that they attended for some years. This research will study the attitudes of the second group working in non-legal fields toward their professions or jobs they have at present, including their the process of education delivery.

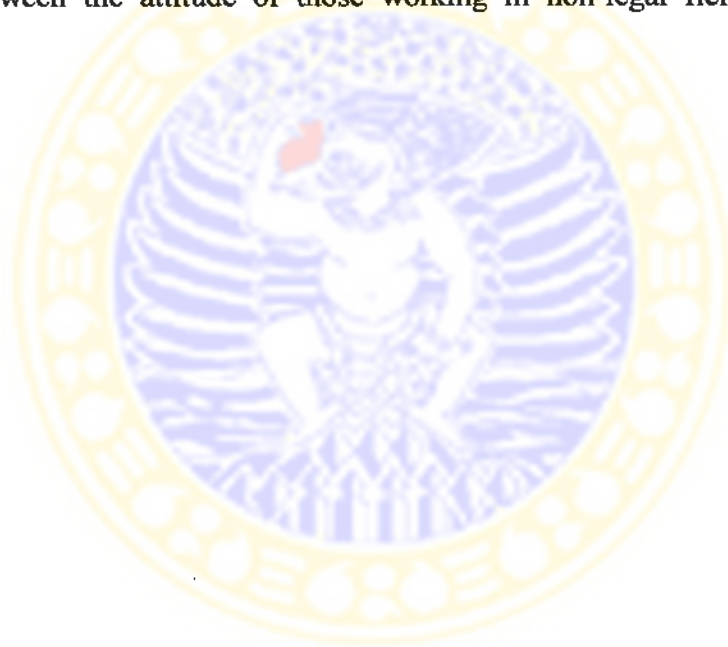
Those working in legal related professions or jobs cover lecturers in law faculties, police officers, prosecutors, judges, lawyers, advocates, and legal related officers both in private and government sectors. On the other hands, those working in non-legal fields are those holding non-legal based fields, such as business persons (those dealing with non-legal businesses) and managements, such as human resource managers. The attitudes of the second groups to their law faculties can be positive or negative. Their attitudes, when further studied, can affected by a number of factors, inter alia : interaction and relation during their study, scope and field of jobs they have, social environment, religious background, age, sex, political climate, economic aspect, culture and some others.

Within organization perspective, the attitude of the alumni toward their professions affects the performance of their institutions, since it influences inter-alumni behaviour and their behaviour toward their professions. According to theories of planned behaviour, it is stated that one of the various beliefs affecting certain intentions and behaviours is the belief about availability of required opportunities and resources that are affected by experiences related with such attitudes in the past. Within such context, this research was designed to study the attitudes of alumni of law faculties, i.e. : how were the attitudes of the alumni categorised in the second group toward their professions. It was expected that the differentiating factors or factors affecting different attitudes would be identified in order to be used for developing the human resources management, as the alumni are basically potential resources for the interests of public communities and their professional organizations.

It was intended to analyse the attitudes of the alumni of law faculties having in non-legal professions, to describe the relationship between the attitudes of those working in non-legal fields with their religions and their religions and professions.

It was a quantitative analytic research. The populations of this research were all alumni of Law Faculty, Airlangga University Surabaya, Batch 1985 through Batch 1995, with 30 samples, taken by purposive sampling among those batches' alumni staying in Surabaya. The research variables were alumni's attitude, profession, age, sex, and religion. The instrument applied in this research was questionnaire, while the analysis tool was Chi-Square Test ( $X^2$ ).

The results of the research showed that the alumni working in non-legal fields were fond of working. Some respondents did not work in legal fields and did not want to work in legal fields as the positions or designations they had held were already in strategic levels, or echelon grades in government bureaucracy. The attitudes of those working as public servants and police/armed force officers toward their professions were 'fair' and 'good', while the attitudes of those working in private sectors and serving as business persons toward their professions were 'supporting' and 'declining'. The results of Chi Square Test showed that there was relationship between their current jobs and their attitudes toward their jobs, and that there was no relationship between the attitude of those working in non-legal fields with their religions.



## ABSTRACT

### ATTITUDE OF ALUMNI OF LAW FACULTY AIRLANGGA UNIVERSITY SURABAYA WORKING IN NON-LEGAL FIELDS TOWARD THEIR PROFESSIONS

Yayuk Sri Utami

This research was conducted to analyse the attitude of alumni of Law Faculty, Airlangga University Surabaya working in non-legal fields toward their professions, to identify the degree of relationship between the attitude of alumni working in non-legal fields and their religions and professions.

It was a quantitative analytic research. The populations of this research were all alumni of Law Faculty, Airlangga University Surabaya, Batch 1985 through Batch 1995, with 30 samples, taken by purposive sampling among those batches' alumni staying in Surabaya. The research variables were alumni's attitude, profession, age, sex, and religion. The instrument applied in this research was questionnaire, while the analysis tool was Chi-Square Test ( $X^2$ ).

The results of the research showed that those working in non-legal fields were relatively fond of working in legal fields. Some respondents working in non-legal fields were not fond of working in legal fields as the positions or designations they had held were already in strategic levels, or echelon grades in government bureaucracy. The attitudes of those working as public servants and police/armed force officers toward their professions were 'fair' and 'good', while the attitudes of those working in private sectors and serving as business persons toward their professions were 'supporting' and 'declining'. The results of Chi Square Test showed that there was relationship between their current jobs and their attitude toward their jobs, and that there was no relationship between the attitudes of those working in non-legal fields with their religions.

Keywords : attitude of alumni, professions, law faculty

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
UCAPAN TERIMA KASIH .....	iii
RINGKASAN .....	vi
SUMMARY .....	viii
ABSTRAC .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I     PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1. Tujuan Umum .....	8
1.3.2. Tujuan Khusus .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Sikap .....	9
2.1.1. Definisi Sikap .....	9
2.1.2. Komponen Sikap .....	10
2.1.3. Ciri-ciri Sikap .....	11
2.1.4. Macam-macam Sikap .....	12
2.2. Alumni .....	12
2.3. Profesi .....	12
2.4. Sumber Daya Manusia .....	14
<b>BAB III    KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>18</b>
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	18

	3.2. Hipotesis Penelitian.....	19
<b>BAB IV</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
	4.1. Rancangan Penelitian.....	20
	4.2. Populasi dan Sampel.....	20
	4.3. Variabel Penelitian .....	20
	4.3.1. Klasifikasi Variabel.....	20
	4.3.2. Definisi Operasional Variabel.....	21
	4.4. Instrumen Penelitian.....	21
	4.4.1. Prosedur Penentuan Skor.....	22
	4.4.2. Fisibilitas Instrumen .....	23
	4.4.3. Validitas Instrumen .....	23
	4.4.4. Reliabilitas Instrumen.....	23
	4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
	4.6. Prosedur Pengumpulan Data .....	24
	4.6.1. Jenis dan Sumber Data.....	24
	4.6.2. Cara Pengumpulan Data.....	25
	4.7. Cara Pengolahan Data .....	25
	4.8. Analisis Data .....	26
<b>BAB V</b>	<b>ANALISIS HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
	5.1. Gambaran Obyek Penelitian.....	28
	5.1.1. Sejarah Berdirinya Fakultas Hukum Universitas Airlangga.....	28
	5.1.2. Pengembangan Program.....	30
	5.1.3. Kemampuan Akademik .....	33
	5.1.4. Meningkatkan Daya Saing Lulusan Fakultas Hukum Universitas Airlangga.....	34
	5.1.5. Rencana Strategis Fakultas Hukum Universitas Airlangga.....	37
	5.2. Karakteristik Responden .....	47
	5.3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	51
	5.4. Sikap Alumni Fakultas Hukum Unair.....	52

5.5. Hubungan Karakteristik dengan Sikap Alumni.....	58
BAB VI PEMBAHASAN.....	62
BAB VIII KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
7.1. Kesimpulan.....	66
7.2. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel skema Triandik Sikap yang dikembangkan oleh Breckler.	11
Tabel 4.1	Sikap.....	26
Tabel 4.2	Sikap.....	26
Tabel 5.1	Distribusi umur alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum, 2005 .....	48
Tabel 5.2	Distribusi jenis kelamin alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum, 2005 .....	48
Tabel 5.3	Distribusi agama alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum, 2005 .....	49
Tabel 5.4	Distribusi agama alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum, 2005 .....	49
Tabel 5.5	Distribusi agama alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum, 2005 .....	50
Tabel 5.6	Distribusi pekerjaan alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum pada penelitian berlangsung, 2005 .....	51
Tabel 5.7	Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner .....	52
Tabel 5.8	Deskripsi sikap alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum terhadap profesinya,tahun 2005.....	53
Tabel 5.9	Distribusi frekuensi sikap responden pada alumni yang bekerja di luar bidang hukum.....	58
Tabel 5.10	Tabulasi silang pekerjaan dan sikap alumni FH Unair.....	58
Tabel 5.11	Tabulasi silang pekerjaan dan sikap alumni FH Unair, tahap kedua.....	59
Tabel 5.12	Tabulasi silang agama dan sikap alumni FH Unair.....	60
Tabel 5.13	Tabulasi silang agama dan sikap alumni FH Unair, tahap kedua..	61



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	18
--	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Rencana Pelaksanaan

Lampiran 3 Rencana Biaya Penelitian dan Peny

Lampiran 4 Data Mentah dan Hasil SPSS



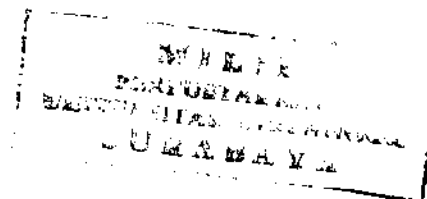
## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di dalam Pejmbukaan Undang Undang Dasar 1945 mengamanatkan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai salah satu tujuan kemerdekaan Indonesia, dimana Pemerintah berkewajiban untuk mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagai perwujudan dari pelaksanaan amanah itu, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan fungsi Pendidikan Nasional, yaitu untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang intinya yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan tujuan nasional yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Keinginan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga ditegaskan dalam GBHN Tahun 1999 bidang Pendidikan butir 6 dan 7:

“Upaya meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang diselenggarakan baik oleh masyarakat maupun pemerintah untuk memantapkan sistem pendidikan yang efektif dan efisien dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin



dilakukan secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya dari *stake holder* (pemerintah)".

Sumber daya manusia yang berkualitas tersebut sangat diperlukan dalam penyelenggaraan pembangunan nasional, sebab, menurut F. Harbinson dalam Lepi Tarmidi (1992 : 69), sumber daya manusia merupakan dasar yang paling utama bagi kemakmuran bangsa. Manusia adalah unsur yang aktif mengakumulasikan modal, menggali sumber daya alam, membangun organisasi sosial, ekonomi, politik dan melaksanakan kegiatan pembangunan. Sedangkan modal sumber daya alam merupakan faktor-faktor produksi yang pasif. Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan partner dari sumber daya alam, dan juga merupakan bagian dari kultur yaitu perubahan yang menyeluruh sebagai akibat aktivitas manusia. Untuk mencapai kondisi tersebut diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang memadai.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk keberhasilan suatu lembaga. Perencanaan harus didasarkan pada realita yang ada, disertai asumsi-asumsi untuk masa depan, sehingga sasaran yang ingin dicapai dapat terwujud. Perencanaan sumber daya manusia diperlukan ketelitian yang maksimal, sehingga out put yang dihasilkan dapat benar-benar berkualitas.

Berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia itu, UU No. 2 Th. 1989 tentang Pendidikan Nasional membagi pendidikan tinggi ke dalam dua jenis program yaitu program akademik dan program profesional (pasal 17 ayat 1). Program akademik dimaksudkan untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan,

sedangkan program profesional untuk mempersiapkan tenaga-tenaga terampil untuk berbagai jenis pekerjaan yang meminta tenaga-tenaga berpendidikan tinggi. Dengan demikian orientasi pendidikan profesional betul-betul berdasarkan kebutuhan pasar kerja dan tunduk kepada otoritas pasar, bukan otoritas birokrasi.

Fakultas hukum sebagai suatu organisasi dalam proses belajar mengajar akan menghasilkan lulusan yang dikenal dengan istilah alumni dengan gelar Sarjana Hukum (SH). Alumni adalah salah satu aset yang berharga untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Universitas. Mereka dapat berperan untuk memberi sumbangan kritik, dan juga informasi untuk peningkatan materi kuliah. Terutama yang erat relevansinya dengan dunia kerja.

Alumni dapat dikategorikan ke dalam beberapa kelompok. Pertama, alumni yang bekerja pada profesi hukum atau pekerjaan-pekerjaan yang bersesuaian dengan latar belakang pendidikan hukum yang telah ditempuhnya selama beberapa tahun kuliah. Kedua, alumni yang bekerja pada profesi di luar hukum atau pekerjaan-pekerjaan yang tidak bersesuaian dengan latar belakang pendidikan hukum yang telah ditempuhnya selama beberapa tahun kuliah. Pada penelitian ini hendak dikaji sikap alumni yang kedua, yakni sikap alumni yang bekerja di luar bidang hukum terhadap profesinya atau pekerjaannya yang sekarang sedang digeluti, termasuk pelaksanaan pendidikan di dalamnya.

Alumni yang bekerja pada profesi atau pekerjaan hukum meliputi dosen pada fakultas hukum, polisi, jaksa, hakim, pengacara, lawyer, dan pekerja yang berposisi pada bagian hukum di sektor pemerintah maupun swasta. Sedangkan alumni yang bekerja di luar profesi atau pekerjaan hukum adalah mereka yang menggeluti bidang

pekerjaan yang tidak berbasis hukum, seperti pengusaha (mereka yang berwiraswasta di luar bidang hukum), atau pekerjaan di bidang manajemen, misalnya manajemen sumber daya manusia. Perbedaan jenis profesi dan atau pekerjaan dalam konteks penelitian ini tidak sepenuhnya dapat dilakukan secara hitam putih, karena banyak profesi dan atau bidang pekerjaan yang berada dalam lingkup *grey area*. Alumni yang bekerja di bidang pengembangan sumber daya manusia, misalnya, tidak dapat melepaskan perspektif hukum dalam menjalankan pekerjaannya, namun bidang itu *core*-nya bukanlah bidang hukum, melainkan manajemen. Itu merupakan contoh bidang pekerjaan yang termasuk dalam lingkup *grey area*.

Alumni kelompok kedua dapat bersikap positif atau negatif terhadap almamaternya. Sikap tersebut apabila dikaji lebih lanjut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: interaksi dan relasi pada masa kuliah, lingkup dan lingkungan pekerjaan yang ditekuni, lingkungan sosial, latar belakang keagamaan, usia, jenis kelamin iklim politik, aspek ekonomi, budaya, dan sebagainya.

Sikap alumni terhadap profesinya, dalam perspektif organisasi, berpengaruh terhadap *performance* lembaga, karena sikap mereka itu pada akhirnya akan membentuk suatu perilaku antar alumni maupun perilaku alumni terhadap profesinya. Menurut teori Perilaku Terencana, diantara berbagai keyakinan yang pada akhirnya menentukan intensi dan perilaku tertentu adalah keyakinan mengenai tersedia-tidaknya kesempatan dan sumber yang diperlukan yang hal itu antara lain dipengaruhi oleh pengalaman dengan perilaku yang bersangkutan di masa lalu. Dalam konteks demikian itu, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji sikap alumni fakultas hukum, yaitu bagaimanakah sikap alumni pada kelompok kedua terhadap profesinya. Faktor-

faktor pembeda sikap atau faktor yang mempengaruhi perbedaan sikap diharapkan dapat ditemukan dalam kajian ini agar dengan demikian dapat digunakan untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia, karena alumni pada hakikatnya merupakan sumber daya manusia potensial, baik untuk kepentingan masyarakat umum maupun untuk mengembangkan manajemen profesinya sebagai suatu organisasi.

Fakultas hukum sebagai suatu organisasi perlu melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia, setidaknya menyiapkan alumni sebagai potensi sumber daya manusia yang siap untuk dikembangkan guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam pada itu, alumni sebagai salah satu bentuk keluaran atau *out put* dari proses organisasi dengan sistem yang melekat di dalamnya merupakan suatu obyek kajian yang cukup layak untuk ditelaah atau dikaji.

Dalam konteks pengembangan profesi, sebagai contoh dapat diamati Rencana Strategis (Renstra) Fakultas Hukum Universitas Airlangga Tahun 2002 – 2005 yang di dalamnya termuat visi, misi, tujuan, kebijaksanaan program, dan kegiatan nyata dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal. Renstra suatu institusi perlu dikembangkan dengan memperhatikan analisis internal (ALI) maupun analisis eksternal (ALE). Alumni, baik yang bekerja pada profesi hukum maupun yang bekerja di luar bidang-bidang hukum merupakan faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kebijaksanaan dan strategi institusi. Hasil penelitian terhadap alumni akan berguna untuk menentukan atau menyusun kebijakan, perencanaan, dan strategi ke arah pengembangan pada masa mendatang.

Misi Fakultas Hukum – yang bisa jadi tidak terlalu jauh berbeda dengan universitas adalah:

1. Menyelenggarakan pendidikan ilmu hukum yang berbasis teknologi pembelajaran modern
2. Menyelenggarakan penelitian dasar, terapan, dan penelitian kebijakan yang inovatif untuk menunjang pengembangan pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat
3. Mendarmabaktikan keahlian dalam bidang ilmu hukum kepada masyarakat
4. Mengupayakan kemandirian dalam pelaksanaan tri darma perguruan tinggi melalui pengembangan kelembagaan manajemen modern yang berorientasi pada mutu dan mampu bersaing secara internasional.
5. Jika misi tersebut dikaitkan dengan prospek pekerjaan para alumninya, maka tampak bahwa para alumni diarahkan untuk menggeluti pekerjaan yang berada pada bidang atau wilayah hukum.

Misi tersebut tidak mengarah kepada jenis pekerjaan yang berada di luar bidang hukum. Hal demikian akan mempengaruhi sikap para alumni terhadap profesinya. Namun, jika ditilik berdasarkan tujuan pendidikan tinggi program sarjana bidang ilmu hukum, para alumni yang bekerja di luar bidang hukum mendapatkan dukungan dari almamaternya, karena tujuan pendidikan tinggi program sarjana bidang ilmu hukum adalah menyiapkan peserta didik atau mahasiswa menjadi Sarjana Hukum yang:

1. Menguasai hukum Indonesia



2. Menguasai dasar-dasar ilmiah dan dasar-dasar kemahiran kerja untuk mengembangkan ilmu hukum dan hukum
3. Mengenal dan peka terhadap masalah-masalah keadilan dan masalah-masalah kemasyarakatan
4. Mampu menganalisis masalah-masalah hukum dan masyarakat
5. Mampu menggunakan hukum sebagai sarana untuk memecahkan masalah-masalah kemasyarakatan dengan bijaksana dan tetap berdasarkan pada prinsip-prinsip hukum.

Di dalam tujuan tersebut terkandung potensi atau kemampuan untuk menggunakan hukum atau ilmu hukum sebagai “pisau analisa” terhadap persoalan di luar hukum, sehingga para alumni yang bekerja di luar bidang hukum, seharusnya, tidak merasa mubazir dengan ilmu yang diperolehnya selama kuliah di fakultas hukum.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Bagaimana Sikap alumni FH yang bekerja diluar bidang hukum terhadap profesinya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini meliputi atas tujuan umum dan tujuan khusus, yaitu sebagai berikut:

### **1.3.1. Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sikap alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum terhadap profesinya.

### **1.3.2. Tujuan Khusus :**

Untuk menggambarkan sejauh mana hubungan antara sikap alumni yang bekerja di luar bidang hukum ditinjau dari agama dan profesinya .

### **1.4. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi lembaga, yakni Fakultas Hukum adalah untuk mengetahui dan memberikan gambaran tentang sikap alumni yang didasarkan pada kajian yang bertumpu pada perbedaan profesi dan bidang pekerjaan, yang bekerja pada profesi atau pekerjaan di luar bidang hukum.
- b. Bagi masyarakat ilmiah, penelitian ini bermanfaat untuk memperkuat teori-teori dan pandangan-pandangan yang telah ada terutama yang berkaitan dengan teori dan pandangan mengenai sikap individu terhadap suatu institusi.
- c. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam rangka pengembangan potensi sumber daya manusia.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Sikap

##### 2.1.1. Definisi Sikap

Beberapa ahli psikologi sosial, antara lain Louis Thurstone, Rensi Likert, dan Charles Osgood memberikan pengertian sikap sebagai suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang atau individu terhadap suatu obyek dapat berupa perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) atau perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) terhadap suatu obyek. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sikap adalah suatu respon evaluatif dimana respon tersebut hanya akan timbul apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya reaksi individual. Timbulnya sikap tersebut didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang memberi kesimpulan terhadap stimulus dalam bentuk nilai baik – buruk, positif negatif, menyenangkan – tidak menyenangkan yang kemudian mengkristal sebagai potensi reaksi terhadap obyek.

Selain itu, Calhoun & Acocella (1990 : 315) mendefinisikan sikap sebagai sekelompok keyakinan dan perasaan melekat tentang obyek tertentu dan kecenderungan untuk bertindak terhadap obyek tersebut dengan cara tertentu.

Disamping itu, Gerungan (2000 : 149) mendefinisikan sikap sebagai kesediaan bereaksi terhadap suatu obyek atau suatu hal. Sikap ini dapat diarahkan atau ditujukan tidak hanya terhadap benda atau orang tapi juga terhadap peristiwa, lembaga, norma ataupun hal-hal lain. Sikap ini akan menentukan seseorang untuk bereaksi terhadap obyek yang ada.

### 2.1.2. Komponen Sikap

Menurut Katz & Stotland (dalam Brehm & Kassn, 1990:106), komponen sikap dipandang sebagai kombinasi reaksi kognitif, afektif, dan konaktif terhadap suatu objek. Ketiga komponen tersebut secara bersama mengorganisasikan sikap individu, yaitu :

#### 1. Komponen Kognitif

Komponen ini berisi kepercayaan, pengetahuan, keyakinan atau pikiran yang didasarkan pada informasi yang berhubungan dengan obyek.

#### 2. Komponen Afektif

Komponen ini menyangkut masalah emosional subyektif seseorang, yaitu yang berhubungan dengan obyek. Obyek disini dirasakan sebagai menolak atau tidak menolak.

#### 3. Komponen Konatif

Komponen ini meliputi kesiapan seseorang untuk bereaksi atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya.

Sikap dipengaruhi oleh variabel-variabel sebagaimana terpapar dalam skema *tricomponent* atau skema triandik yang dikembangkan oleh Breckler, 1984; Katz & Stotland, 1959; Rajecki, 1982 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel skema Triandik Sikap yang dikembangkan oleh Breckler

VARIABEL INDEPENDEN YANG DAPAT DIUKUR	VARIABEL INTERVENING	VARIABEL DEPENDEN YANG DAPAT DIUKUR
Stimuli (individu, situasi, isu sosial, kelompok sosial, dan obyek sikap lainnya)	S I	KOGNITIF
		Respon perseptual
	K A P	AFEKTIF
		Respon syaraf simpatik
KONATIF	Pernyataan lisan tentang keyakinan	
		Respon syaraf simpatik
		Pernyataan lisan tentang feel
		Tindakan yang tampak
		Pernyataan lisan mengenai perilaku

### 2.1.3. Ciri-ciri Sikap

1. Sikap bukan dibawa manusia sejak lahir, melainkan dibentuk atau dipelajarinya sepanjang perkembangan manusia itu dalam berhubungan dengan obyeknya.
2. Sikap dapat berubah-ubah tergantung pada keadaan dan syarat-syarat tertentu yang mempermudah berubahnya sikap seseorang
3. Sikap tidak dapat berdiri sendiri tapi senantiasa mengandung relasi terhadap suatu obyek
4. Obyek sikap dapat merupakan satu hal tertentu tetapi dapat juga kumpulan dari beberapa hal. Jadi sikap dapat berkenaan dengan satu obyek saja, tetapi juga berkenaan dengan sederetan obyek-obyek yang serupa.
5. Sikap mempunyai segi-segi motivasi dan segi-segi perasaan (Gerungan, 2000:151).

#### 2.1.4. Macam-macam Sikap

Menurut Gerungan (2000:150), sikap dapat dibedakan sebagai sikap sosial dan sikap individual. Sikap sosial dinyatakan oleh cara-cara kegiatan yang sama dan berulang-ulang terhadap obyek sosial. Sedangkan sikap individual, terdiri atas kesukaan dan ketidaksukaan pribadi atas obyek-obyek, orang-orang, hewan-hewan, dan hal-hal tertentu.

Selain itu, menurut Ahmadi (1999:166), sikap dapat bersifat positif dan dapat pula negatif. Dalam sikap positif, kecenderungan tindakan adalah memperlihatkan, menerima, mengakui, menyetujui, serta melaksanakan norma-norma yang berlaku dimana individu ia berada.

#### 2.2. Alumni

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1991:28), alumni diartikan orang-orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi dengan sebutan profesional atau gelar akademik.

Sedangkan untuk penyebutan orangnya adalah *alumnus*.

#### 2.3. Profesi

Adalah setiap aktivitas kerja, baik yang menghasilkan ataupun yang bersifat sukarela (tanpa imbalan). Istilah profesi (*Profess*) berarti pengakuan atau merupakan pekerjaan dalam pengertian khusus dan memenuhi persyaratan tertentu.

Menurut Carrsander (1933) dalam kuliahnya di Oxford University berpendapat bahwa: "Cikal bakal perkembangan profesi atau keahlian, dimulai pada masa industri".

yang kemudian berkembang atau tercipta berbagai jenis pekerjaan disebut sebagai profesi” Ilmuwan lainnya mengemukakan perbedaan antara pekerjaan dan profesi ialah D. Brandeis (1941). Disebutkan bahwa profesi adalah pekerjaan yang memerlukan persyaratan khusus, antara lain meliputi:

1. Memiliki intelektuai dalam ilmu pengetahuan atau sains serta mampu menguasai ketrampilan yang cukup.
2. Untuk melakukan kegiatan, profesi harus mengikuti pendidikan dalam bidang tersebut.
3. Pekerjaan profesi ditujukan untuk memberikan pelayanan kepada orang lain atau pemakai jasa.
4. Berhasilnya pekerjaan tersebut tidak diukur berdasarkan imbalan uang, tetapi berdasarkan sampai seberapa jauh para pemakai jasa profesi terpenuhi kebutuhannya.

Menurut Abraham Flexner, suatu profesi harus memenuhi 6 persyaratan, yaitu :

1. Profesi merupakan pekerjaan intelektual, maksudnya menggunakan intelegensia yang bebas dan diterapkan/dipraktekkan pada persoalan/masalah memahami dan menguasainya.
2. Profesi merupakan pekerjaan saintifik.
3. Profesi merupakan pekerjaan praktikal artinya bukan seluruh teori akademik dapat diterapkan/dipraktekkan (uji coba).
4. Profesi terorganisir secara sistematis
5. Memiliki standar cara melaksanakannya dan mempunyai tolok ukur hasilnya.

6. Altruisme yang berorientasi kepada masyarakat yang dilayaninya, bukan kepada ciri profesional.

Dengan demikian profesi merupakan jenis pekerjaan tetap dan penuh. Artinya profesi merupakan pekerjaan yang layanannya diperlukan oleh masyarakat untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi atau memenuhi kebutuhan mereka secara terus menerus. Tanpa layanan tersebut anggota masyarakat akan terganggu kehidupannya. Misalnya: Tanpa profesi kepolisian, jaksa dan hakim ketentraman dan keadilan kehidupan masyarakat akan terganggu. Tanpa profesi kedokteran dan paramedis anggota masyarakat akan terancam hidupnya.

#### **2.4. Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan sumber daya yang paling essential bagi pembangunan bangsa. Namun bila pembangunan bangsa itu hendak berhasil dengan baik, maka sejak dini perlakuan terhadap manusia tersebut harus bersifat manusiawi. Istilah sumber daya manusia memiliki pengertian bervariasi karena menyangkut berbagai dimensi. Hal tersebut tergantung dari sisi mana melihatnya. *United Nation Development Program* (UNDP) dalam buku *Human Development Report 1995* memakai istilah pengembangan manusia (*human development*) mengartikan sebagai suatu proses perluasan pilihan-pilihan penduduk. Pada prinsipnya, pilihan ini dapat pula berubah setiap saat.

Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, dengan demikian perlu diterapkan terlebih dahulu program pengembangan peranan pendidikan yang dilakukan secara cermat dan didasarkan



metode ilmiah serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun waktu yang akan datang. Adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah, memperbaiki kualitas manusia dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan.

Menurut pendapat Priyono (1997: 28), "kualitas sumber daya manusia sangat berkaitan dengan masalah pembangunan, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pengembangan suatu bangsa. Keberhasilan suatu negara dalam mengembangkan teknologi sangat ditentukan tidak hanya oleh banyaknya sumber daya manusia yang tersedia, melainkan kualitas sumber daya manusia yang berhimpun dalam pengembangan teknologi tersebut.

Siagian (2001: 183) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak perlu dilakukan baik bagi organisasi maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam satu organisasi. Peencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan dan lingkungan pada waktu yang akan datang dan juga memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan.

Irianto (2001: 13) menjelaskan bahwa kegiatan perencanaan sumber daya manusia merupakan awal dari keseluruhan kegiatan manajemen sumber daya manusia, dengan demikian perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan secara proporsional, karena akan menentukan kualifikasi para pekerja yang berpengaruh besar terhadap gagal dan suksesnya suatu organisasi dalam mewujudkan eksistensinya yang bersifat kompetitif untuk saat ini dan dimasa akan datang.

Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan, sehingga ketika permintaan terhadap kebutuhan terbut, maka sumber

daya manusianya sudah tersedia. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi kebutuhan / permintaan (*demand*) di lingkungan organisasi pada waktu itu Notoatmodjo (1998: 11). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia mengestimasi secara sistematis permintaan kebutuhan dan penawaran tenaga kerja secara kuantitas dan kualitas.

Sedangkan pendapat Nawawi (2001:141) menjelaskan fungsi perencanaan sumber daya manusia memproduksi kondisi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang kompetitif dalam mengantisipasi perubahan lingkungan saat ini dan masa yang akan datang. Untuk memaksimalkan fungsi tersebut maka perencanaan sumber daya manusia harus mengikuti pola atau rencana kebutuhan organisasi tersebut. Prinsip utama perencanaan sumber daya manusia adalah kesesuaian dengan perencanaan strategi dan perencanaan operasional .

Cuswai dalam Irianto (2001:15) menjelaskan bahwa aspek kunci perencanaan sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Proses sistematis
2. Proses yang terjadi terus menerus
3. Proses yang berorientasi jangka pendek dan panjang
4. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif
5. Tingkatkan SDM sangat tergantung pada apa yang dapat dihasilkan
6. Sumber daya manusia berada pada tingkatan sesuai dengan efektif organisasi.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa, perencanaan sumber daya manusia selalu dikatkan dengan adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, oleh karena itu perencanaan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab semua

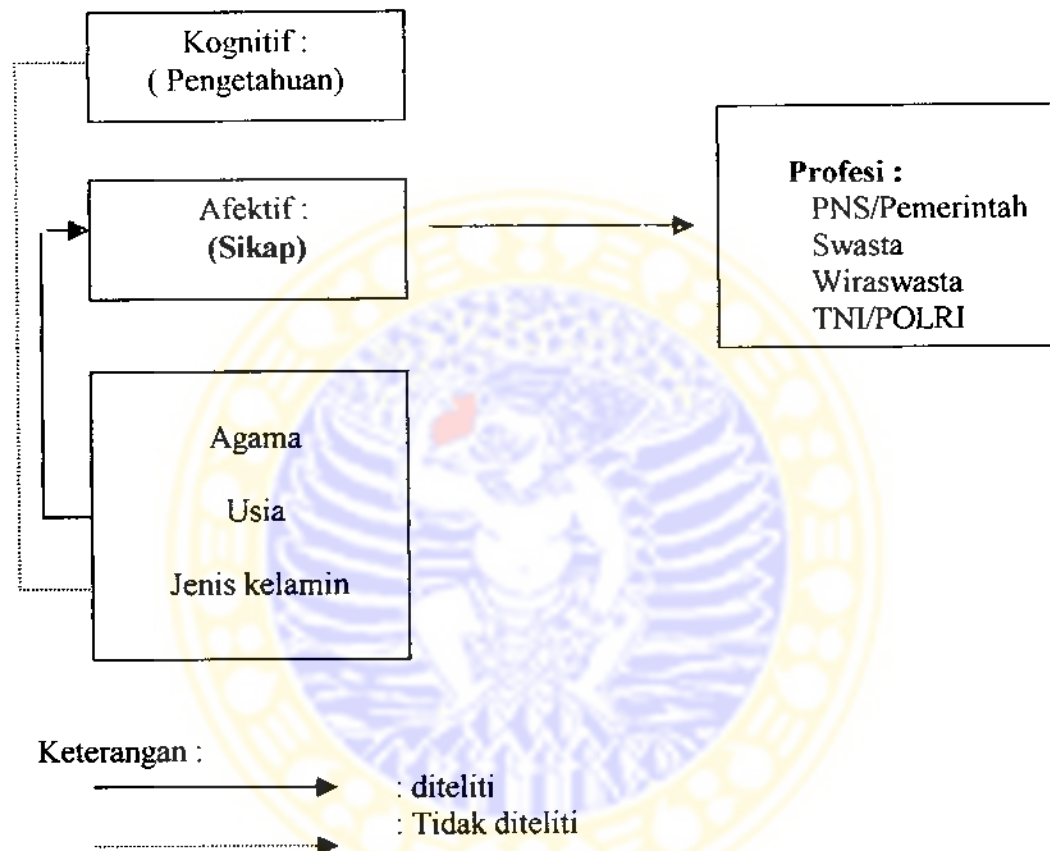


### BAB III

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

### 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan pada BAB 2, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Gambar : Kerangka Konseptual Penelitian

Secara keseluruhan dapat digambarkan bahwa sikap alumni fakultas hukum yang bekerja di luar bidang hukum tidak menolak terhadap profesinya. Dalam penelitian ini unsur pengetahuan tidak diteliti

### 3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Tidak ada penolakan Sikap Alumni Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang bekerja di luar bidang hukum terhadap profesinya ”



## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik, yaitu peneliti menganalisis langsung kepada responden dengan melakukan penyebaran kuisisioner dan dilakukan pengujian statistik. Sugiono (2001:30) juga mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif adalah menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana satu variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya.

#### **4.2. Populasi dan sampel**

Populasi dalam penelitian adalah seluruh alumni Fakultas Hukum dari Universitas Airlangga angkatan tahun 1985 sampai dengan tahun 1995 dengan pertimbangan agar mudah dalam penyebaran kuisisioner. Sampel dalam penelitian ini, ukurannya adalah disesuaikan dengan kemampuan dan tenaga serta dana yang dimiliki oleh peneliti diupayakan sejumlah 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara "*purposive sampling*" dengan penilaian berdasarkan pertimbangan peneliti dan mempermudah mendapatkan data alumni angkatan tahun 1985 – 1995 yang berada di Surabaya

#### **4.3. Variabel Penelitian**

##### **4.3.1. Klasifikasi variabel**

Berdasarkan pokok masalah, tujuan yang diajukan penelitian ini, maka variabel yang akan diteliti dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Variabel tergantung atau *dependent variable* (Y) adalah sikap alumni yang bekerja di luar bidang hukum.
2. Variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah profesi alumni, usia, jenis kelamin, agama.

#### 4.3.2 Definisi Operasional Variabel

Sikap merupakan segala faktor yang mendorong dan menyatakan kelakuan individu. Sikap adalah suatu cara bereaksi terhadap suatu rangsangan yang timbul dari seseorang atau dari suatu situasi. Dalam hal ini sikap alumni yang bekerja di luar profesi bidang hukum tidak menolak terhadap profesinya, dimana alumni dapat menerima bidang pekerjaan apa saja yang digelutinya sebagai pendorong semangat dalam bekerja.

Variabel ini akan menghasilkan data skor maksimal 72 dan minimal 0 karena dijabarkan dalam enam belas (16) butir pertanyaan, dimana masing-masing pertanyaan mempunyai skor jawaban 0 hingga 4.

#### 4.4. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ilmu sosial menurut Sugiono (2001:96) dikenal tiga jenis instrumen, yaitu kuisisioner, observasi dan wawancara. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif tentang variabel sikap yang berupa pertanyaan-pertanyaan terstruktur dengan menggunakan skala pengukuran yaitu *Skala* dan

kebenaran lapangan, disusun dengan menggunakan pertanyaan tertutup dengan skala .

Karena dalam penggunaan skala ini mempunyai keuntungan sebagai berikut :

1. Penggunaan dan pengolahan datanya lebih sederhana
2. Waktu yang diperlukan untuk menjawab kuisisioner sangat singkat.

Alasan penggunaan kuisisioner dalam penelitian ini adalah :

1. Subyek adalah orang yang paling mengetahui dirinya sendiri
2. Apa yang diungkapkan oleh subyek kepada peneliti dapat dipercaya
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan yang diajukan adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 1994, 157)

#### 4.4.1. Prosedur Penentuan Skor

Penentuan skor dalam *Skala* ini dimulai dari 0 hingga 4

Untuk pertanyaan yang mengukur sikap positif, jawaban tersebut dinilai dengan angka seperti berikut :

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1. Sangat setuju       | 4 |
| 2. Setuju              | 3 |
| 3. Ragu – ragu         | 2 |
| 4. Tidak Setuju        | 1 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | 0 |

Untuk pertanyaan yang mengukur sikap negatif, jawaban tersebut dinilai dengan angka seperti berikut :

- |                  |   |
|------------------|---|
| 1. Sangat setuju | 0 |
| 2. Setuju        | 1 |



3. Ragu - ragu	2
4. Tidak Setuju	3
5. Sangat Tidak Setuju	4

#### 4.4.2 Fisibilitas Instrumen

Fisibilitas adalah alat ukur yang dipergunakan untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian fisibel atau belum, sebelum melangkah ke uji validitas dan reliabilitas. Dalam pengujian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 5 orang alumnus untuk mengisi kuisioner itu sudah dipahami atau belum.

#### 4.4.3 Validitas Instrumen

Validitas instrumen adalah sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 1989;124). Tes validitas dilakukan untuk menguji konsistensi butir pertanyaan, sehingga dapat menggambarkan indikator yang akan diteliti. Dalam pengujian ini digunakan korelasi product moment dari Karl Pearson, yang terlebih dahulu diujicobakan pada 30 responden di luar responden yang dijadikan sampel penelitian yaitu alumni mahasiswa Fakultas Hukum yang lulus tahun 2004. Untuk mempermudah dalam penghitungan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson digunakan program SPSS 10.01.

#### 4.4.4 Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan petunjuk sejauh mana suatu alat ukur (instrumen) yang dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan kata lain, sejauh mana alat ukur tersebut

dapat memberikan hasil yang relatif berbeda jika dilakukan pengukuran ulang (Azwar, 1995 : 6).

Kemudian hasil yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik tertentu, yaitu yang diukur dari koefisien korelasi. Dari item-item yang valid dilakukan uji keandalan (reliabilitas) butir, yang bertujuan untuk menguji stabilitas internal butir pertanyaan dalam mengungkap indikator. Pengujian internal konsistensi reliabilitas pada daftar pertanyaan ini menggunakan Alpha dari Croanbach (*Croanbach Alpha*).

#### **4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Alumni Fakultas Hukum Universitas Airlangga angkatan tahun 1985 sampai dengan tahun 1995 di Surabaya.

Pada penelitian ini untuk keperluan penyebaran dan pengumpulan kembali kuisisioner, peneliti dibantu oleh salah satu tenaga yang memiliki jaringan (*network*) dengan alumni di tahun tersebut. Selanjutnya responden tersebut juga menjadi tenaga sukarela, dimana mereka membantu menyebarkan kuisisioner pada jaringan (*network*)-nya sendiri, yang belum atau tidak terjangkau oleh peneliti.

#### **4.6. Prosedur Pengumpulan Data**

##### **4.6.1. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuisisioner, yang berupa hasil wawancara dengan para alumnus yang menjadi sampel atas kuisisioner penelitian ini.

- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumbernya tetapi melalui bagian-bagian tertentu atau diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada.

#### 4.6.2. Cara Pengumpulan data

Cara pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisisioner dan wawancara. Kuisisioner terbagi menjadi dua topik untuk mengukur variabel yang sudah ditentukan. Wawancara digunakan untuk mendapatkan data tambahan tentang responden.

#### 4.7. Cara pengolahan Data

Cara yang digunakan untuk mengelola data pada penelitian ini melalui berbagai macam, antara lain :

1. *Editing*, adalah kegiatan memeriksa data yang sudah terkumpul dalam penyebarab kuisisioner, apakah sudah lengkap atau tidak.
2. *Coding*, adalah kegiatan mengklasifikasi kode tertentu kepada masing-masing kategori
3. *Tabulating*, Adalah memasukan data ke dalam tabel-tabel dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlahnya dalam berbagai kategori.

Tabel 4.1

## SIKAP

		<b>Menolak</b>	<b>Cukup menolak</b>	<b>Mendukung</b>
PROFESI	PNS/Pem			
	TNI/POLRI			
	Swasta			
	Wiraswasta			

Tabel 4.2

## SIKAP

		<b>Menolak</b>	<b>Cukup menolak</b>	<b>Mendukung</b>
AGAMA	Islam			
	Kristen/ Katolik			
	Hindu			
	Budha			

#### 4.8. Analisis Data

Analisa yang digunakan untuk mengetahui penerimaan atau tidak dengan menggunakan Uji Chi-Kuadrat ( $X^2$ ), adalah tehnik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis pada data nominal atau ordinal dan yang bertujuan untuk melihat perbedaan atau hubungan (Sugiyono, 2003, 19)

Dengan rumus seperti berikut :

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_n)^2}{f_n}$$

Dimana :

- $X^2$  = Chi Kuadrat  
 $F_o$  = Frekuensi yang diobservasi  
 $F_n$  = Frekuensi yang diharapkan



## **BAB V**

### **ANALISIS HASIL PENELITIAN**

#### **5.1. Gambaran Obyek Penelitian**

##### **5.1.1 Sejarah Berdirinya Fakultas Hukum Universitas Airlangga**

Pada penelitian ini obyek penelitian yang digunakan adalah Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Fakultas hukum didirikan pada tahun 1951 atas prakarsa beberapa tokoh kalangan hukum. Pada tahap awal tersebut yayasan perguruan tinggi yang mengelola lembaga pendidikan tinggi di bidang hukum adalah Yayasan Perguruan Tinggi Ilmu Hukum Surabaya. Para pemrakarsa tersebut adalah :

1. Prof. Dr. Mr. Soeripto (Hakim Pengadilan Negeri Surabaya)
2. Prof. Mr. R.I Gondowardojo (Pegawai Tinggi Kantor Gubernur Jawa Timur)
3. Prof. Mr. R. Budisoesetya (Pegawai Tinggi Kantor Gubernur Jawa Timur)
4. Prof. Mr Kho Siok Hie (Pengacara di Surabaya)

Dalam perkembangannya (belum lagi berusia satu tahun), terhitung mulai tanggal 15 Juli 1952, Perguruan Tinggi Ilmu Hukum Surabaya diberi status negeri menjadi cabang Fakultheit Hukum, Ekonomi, Sosial dan Politik Universitas Negeri Gajah Mada - Yogyakarta, berdasarkan Surat Keputusan Menteri P.P. dan K. No.2321/Kab. Sebagai Ketua Fakultas ditunjuk Prof. Mr. Drs. Notonagoro, sedang Prof. Mr. R.I. Gondowardojo bertindak sebagai Sekretaris.

Pada tahap awal, lembaga pendidikan tinggi hukum ini diasuh oleh 13 orang staf pengajar, terdiri dari 6 guru besar, 3 orang dosen, serta 4 orang asisten, yang

semuanya berstatus sebagai dosen luar biasa. Bagian pengajaran ditangani oleh 20 orang pegawai, sedangkan mahasiswa berjumlah 283 orang.

Kegiatan perkuliahan diselenggarakan di gedung Bahari yang terletak di Jalan Kaliasin (sekarang Jalan Jendral Basuki Rahmat - Surabaya) atas jasa pinjaman dari pihak ALRI. Gedung Bahari ini hanya digunakan untuk menampung perkuliahan bagi mahasiswa tingkat *bakaloreat* dan kandidat, sedangkan bagi mahasiswa tingkat *propadeuse* diselenggarakan di sebuah gedung yang terletak di Jalan Tegalsari 4. Kegiatan administrasi akademik sebagian dilakukan di Jalan Pemuda 15 Surabaya, (gedung *Sociteit* Simpang, sekarang : Balai Pemuda).

Berdasarkan Naskah Pelaksanaan Pemisahan tanggal 9 April 1954, maka mulai tanggal 1 April 1954, cabang bagian hukum Fakultas HESP dari Universitas Negeri Gajah Mada Yogyakarta di Surabaya, dilebur menjadi Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 57 Tahun 1954, pada tanggal 10 November 1954, Universitas Airlangga diresmikan sebagai Universitas Negeri ketiga di Negara Republik Indonesia – sesudah Universitas Gajah Mada dan Universitas Indonesia. Profesor Mr. Abdul Gafar Pringgodigdo menjabat sebagai Presiden Universitas, selain itu juga menjabat sebagai Dekan Fakultas Hukum, dengan dr. Prihutomo (kemudian dilanjutkan oleh Prof. Mr. R.I. Gondowardojo) sebagai Sekretaris Fakultas.

Pada tanggal 1 Juni 1959 pembangunan gedung baru yang terletak di Jalan Airlangga 4 Surabaya selesai dan diresmikan sebagai tempat kegiatan kuliah dan kantor tata usaha Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Tahun 1966 merupakan tonggak konstitusional Orde Baru yang mempengaruhi pula pertumbuhan Fakultas Hukum, termasuk langkah-langkah pembersihan kehidupan kampus. Hal ini ditandai dengan diangkatnya Brigjen Prof. Dr. Eri Soedewo sebagai Rektor Universitas Airlangga, yang merangkap pula sebagai Dekan Fakultas Hukum untuk beberapa waktu lamanya, yakni hingga pengangkatan Dekan berikutnya.

Tahun 1970 memungkinkan terciptanya era stabilitas dan membuka kesempatan pengembangan berbagai kegiatan akademik, berupa kerjasama luar negeri dan pengiriman tenaga pengajar untuk memperdalam pengetahuan di luar negeri. Kerjasama yang mempunyai arti penting di bidang hukum adalah dengan Belanda melalui Sub Konsorsium Ilmu Hukum, Internasional Legal Center (New York) berupa bantuan tenaga Neil W. Hamilton J.D., The University of Singapore, Volunteers in Asia, The Asia Foundation dan sebagainya.

### **5.1.2 Pengembangan Program**

Sejak tahun ajaran 1979/1980, sistem kredit semester (sks) dilaksanakan di Fakultas Hukum Universitas Airlangga berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Nomor I/2481/Fhk/10/79 tanggal 10 Juli 1979. Sistem semester sebagai langkah persiapan menuju ke sistem kurikulum baru, yang pelaksanaannya dari tahun ke tahun, selalu ditinjau dan dimantapkan agar tercapai sasaran pendidikan hukum yang optimal. Hal ini terbukti dengan pemantapan setapak demi setapak sistem kredit semester di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Saat ini, seluruh jenjang pendidikan di Fakultas Hukum Universitas



Airlangga menerapkan sistem kredit semester, sehingga terdapat keseragaman sistem yang dapat menopang efisiensi pendidikan sesuai dengan program nasional yang dicanangkan oleh Mendikbud.

Seiring dengan berlakunya sistem kredit semester, mulai tahun ajaran 1978/1979 dibuka program Pendidikan Pascasarjana Ilmu Hukum yang dikelola oleh Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Untuk pertama kalinya program ini diikuti oleh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Airlangga sendiri, sedang untuk tahun-tahun berikutnya program ini menerima pula mahasiswa dari luar universitas Airlangga. Pada tahun 1983, program Pendidikan Pascasarjana Ilmu Hukum disatupadukan dengan Program Pascasarjana dari Fakultas lain di lingkungan Universitas Airlangga menjadi Fakultas Pascasarjana dibawah Dekan Fakultas Pascasarjana Universitas Airlangga. Untuk bidang ilmu hukum ditangani oleh Ketua Program Studi yang untuk pertama kali dijabat oleh Prof. Abdoel Gani, S.H., M.S. Perkembangan terakhir terjadi pada tahun 2001, yaitu bahwa Fakultas Hukum membuka program magister, yang mengkhususkan pada bidang minat Hukum Bisnis dan bidang Hukum Pemerintahan. Kegiatan dimaksud dilakukan atas dasar Keputusan Rektor Universitas Airlangga Nomor 6005/J03/PP/2001 tentang Pembukaan Minat Studi Hukum Bisnis dan Hukum Pemerintahan pada program Magister Program Studi Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Sejak tanggal 1 Januari 1980 Fakultas Hukum Universitas Airlangga menempuh era baru lagi, yakni dengan dibukanya Program Pendidikan Spesialis I Kenotariatan, berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Airlangga Nomor A.II.4091/Rektor/127/UA/1980 tentang Program Pendidikan Spesialis I Bidang

Kenotariatan Universitas Airlangga. Untuk pertama kali diikuti oleh 117 orang mahasiswa. Pada tahun 2001, dilakukan perubahan status dari program pendidikan Spesialis I menjadi Program Studi Magister Kenotariatan. Perubahan tersebut dilakukan berdasarkan Keputusan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 78/Dikti/Kep/2000 tentang Perubahan Status Program pendidikan Spesialis Notariat menjadi Program Studi Magister Kenotariatan pada fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Guna lebih memberikan kontribusi dalam rangka mengatasi kesenjangan kebutuhan “legal advisor” dibidang hukum bisnis, Fakultas Hukum Universitas Airlangga membuka program Ekstensi. Pen pembukaan Program Ekstensi ini didasarkan pada Keputusan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 280/Dikti/Kep/1998 tentang Pembukaan Program Ekstensi dalam Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Saat ini, untuk pelaksanaan kegiatan pendidikan di atas didukung oleh tenaga administrasi sebanyak 42 orang pegawai (PNS) dan tenaga pengajar sebanyak 92 orang, dengan kualifikasi pendidikan:

- ❖ Guru Besar : 7 orang
- ❖ Dosen : 4 orang
- ❖ Dosen S2 : 55 orang
- ❖ Dosen S1 : 25 orang

Dalam menjalankan fungsi akademiknya para dosen terbagi dalam 6 Bagian yaitu:

1. Bagian Hukum Perdata
2. Bagian Hukum Pidana
3. Bagian Hukum dan Masyarakat
4. Bagian Hukum Tata Negara
5. Bagian Hukum Administrasi (Negara)
6. Bagian Hukum Internasional

### **5.1.3. Kemampuan Akademik**

Mutu pendidikan tinggi berkaitan erat dengan kemampuan akademik tenaga pengajarnya. Menyadari hal tersebut, Fakultas Hukum Universitas Airlangga secara berkesinambungan memberi kesempatan kepada tenaga pengajarnya untuk meningkatkan mutunya dengan studi di luar negeri, baik pada program S2 maupun S3 di Fakultas Pascasarjana Universitas Airlangga, maupun Program Pascasarjana di Universitas lainnya. Selain itu, Fakultas Hukum Universitas Airlangga juga memberikan kesempatan untuk program pencakokan di beberapa Fakultas Hukum Negeri lainnya. Peningkatan kemampuan akademik juga ditempuh para dosen melalui berbagai penataran, seminar, lokakarya dan sebagainya.

#### **5.1.4 Meningkatkan Daya Saing Lulusan Fakultas Hukum Universitas Airlangga**

Berdasarkan pengalaman empiris para alumni Fakultas Hukum Universitas Airlangga (FH UNAIR) diketahui bahwa lulusan FH UNAIR tidak kompetitif di pasar kesempatan kerja. Artinya, lulusan FH UNAIR sulit memperoleh pekerjaan dibandingkan dengan para lulusan fakultas hukum universitas-universitas lain. Masalah ini telah merupakan keprihatinan serius bagi para mahasiswa yang sedang menyelesaikan studinya, bagi para lulusan yang pada saat ini belum memperoleh pekerjaan yang memuaskan sebagaimana diambakan, dan bagi para alumni senior yang pada umumnya masih memiliki kepedulian terhadap keadaan dan perkembangan almamaternya.

Masalah ini merupakan salah satu masalah sangat penting dari sekian banyak masalah lain yang dihadapi FH UNAIR pada saat ini. Perkembangan dan kemajuan almamater bukanlah hanya merupakan tanggung jawab pimpinan fakultas dan universitas saja, tetapi juga antara lain adalah tanggung jawab para alumninya. Oleh karena itu, tepat apabila panitia Temu Alumni Fakultas Hukum Universitas Airlangga, telah mengambil prakarsa untuk membahas masalah ini. Pokok-pokok pikiran mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab timbulnya masalah tersebut dan bagaimana cara mengatasinya.

Universitas dengan fakultas-fakultasnya tidak ubahnya seperti sebuah pabrik yang menghasilkan produk. Hanya saja produk dari suatu universitas/fakultas bukanlah sebuah barang, tetapi berupa lulusan fakultas-fakultas tersebut. Produk dari FH UNAIR adalah lulusannya yang bergelar sarjana hukum. Setelah seseorang lulus

dari suatu universitas atau perguruan tinggi, kalau kemudian yang bersangkutan tidak bermaksud untuk melanjutkan lagi studinya ke jenjang akademis yang lebih tinggi, maka yang bersangkutan akan mencari pekerjaan. Seperti layaknya produk suatu pabrik yang ditawarkan untuk dijual, maka juga seseorang lulusan universitas untuk dapat mudah memperoleh pekerjaan akan sangat tergantung kepada kualifikasi yang dipunyai oleh lulusan itu. Yang bersangkutan harus memiliki kualifikasi sebagaimana diinginkan oleh pasar kesempatan kerja yang ada di masyarakat. Hanya lulusan yang memiliki kualifikasi yang memenuhi kebutuhan masyarakat saja yang akan diserap oleh pasar kesempatan kerja.

Mengingat demikian banyaknya lulusan fakultas hukum yang dihasilkan oleh berbagai universitas, maka adalah sesuatu yang wajar apabila masyarakat akan membanding-bandingkan antara lulusan fakultas hukum universitas yang satu dengan lulusan fakultas hukum universitas yang lain. Oleh karena itu, apabila lulusan FH UNAIR memiliki kualifikasi tinggi saja, maka mereka akan mudah bersaing untuk memperoleh pekerjaan sesuai yang diinginkannya.

Di tahun-tahun 1950an dan tahun 1960an masyarakat menilai FH UNAIR merupakan fakultas yang sangat terkemuka, sehingga lulusannya sangat disambut oleh pasar kesempatan kerja. Namun, pada saat ini menurut penilaian masyarakat tidak lebih tinggi dari menempati peringkat ke-3 saja dibandingkan dengan fakultas hukum universitas-universitas lain, baik universitas negeri maupun universitas swasta. Pada tahun 1950an dan 1960an, lulusan FH UNAIR dapat disejajarkan dengan lulusan FH UGM. Hal itu tidak mengherankan oleh karena pada permulaan

berdirinya, FH UNAIR adalah cabang FH UGM, dengan dosen-dosen yang sama yang mengajar di fakultas hukum kedua universitas tersebut.

Pada saat ini, FH UNAIR bukan saja tidak lagi dapat disejajarkan dengan FH UGM bahkan telah dinilai berada di bawah FH UNDIP yang jauh lebih muda usianya. Pada saat ini, FH UNDIP telah disejajarkan dengan FH UGM. Sementara itu, FH UNPAD yang dahulu dinilai oleh masyarakat berada di bawah FH UNAIR, sekarang telah dinilai memiliki peringkat yang lebih tinggi dari FH UNAIR. Di daerah Jawa Timur banyak orang yang telah menilai FH UNIBRAW lebih baik dari pada FH UNAIR. Di Indonesia bagian Timur orang sudah mulai menengok kepada FH UNHAS di Makasar sebagai fakultas hukum yang makin bermutu.

Dibandingkan dengan universitas-universitas swasta, masyarakat menilai lebih tinggi FH USAKTI, Universitas Atmajaya, Universitas Parahiyangan daripada FH UNAIR. Di Jawa Timur banyak pula yang telah menganggap FH UNAIR tidak pula dapat di seajajarkan dengan FH UBAYA yang sangat pesat kemajuannya, baik di dalam sarana pengajaran maupun mutu pengajarnya.

Pada saat ini FH UI yang dinilai paling terkemuka peringkat FH UI masih dinilai lebih tinggi dari fakultas hukum universitas negeri dan swasta yang manapun. Fakultas Hukum Universitas Indonesia menempati peringkat pertama. Pemeringkatan itu hanyalah kesan masyarakat semata-mata, yang mungkin apabila dilakukan penelitian secara benar belum tentu hasilnya sesuai dengan persepsi masyarakat itu.

Berdasarkan persepsi masyarakat yang demikian itu, terutama masyarakat Jakarta yang merupakan tempat kedudukan kantor-kantor pusat BUMN, perusahaan-perusahaan swasta baik nasional, maupun asing, dan instansi-instansi Pemerintah,

maka masyarakat (Jakarta) untuk penerimaan kerja lebih memilih atau mendahulukan lulusan FH UI, FH UGM, FH UNPAD, dan fakultas hukum universitas swasta terkemuka seperti USAKTI, Atmajaya, UNPAR daripada lulusan FH UNAIR.

### **5.1.5 Rencana Strategis Fakultas Hukum Universitas Airlangga**

Dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi Fakultas Hukum Universitas Airlangga memiliki Rencana Strategis (RENSTRA) untuk tahun 2002 – 2005 yang disusun berdasarkan rencana dasar pengolahan kegiatan akademik dan non akademik yang dibuat oleh Pemimpin tertinggi Fakultas untuk dilaksanakan oleh seluruh komponen yang ada di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Rencana Strategis (RENSTRA) Fakultas Hukum Universitas Airlangga mengandung visi, misi, tujuan, kebijaksanaan program dan kegiatan yang nyata dengan memperhatikan factor internal dan eksternal. Diharapkan RENSTRA mendapatkan gambaran hasil program kegiatan terajudal yang ingin dicapai selama kurun waktu 2002 – 2005 dari semua kegiatan yang direncanakan secara tertata dan terkendali, sehingga semua tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sebaik-baiknya secara efektif dan efisien.

Rencana Strategis (RENSTRA) Fakultas Hukum Universitas Airlangga tahun 2002 – 2005 berdasarkan perbaikan dan penyempurnaan Rencana Strategis (RENSTRA) sebelumnya untuk kepentingan pencapaian tujuan yang akan datang dengan mengacu kepada Rencana Strategis (RENSTRA) Universitas Airlangga yang telah dibuat sesuai hasil evaluasi program masa lalu untuk kemajuan dimasa yang akan datang.

### **A. Visi Dan Misi Fakultas Hukum Universitas Airlangga**

Visi : Fakultas Hukum Universitas Airlangga berwawasan menjadi Institusi akademik yang mandiri, inovatif, terkemuka di tingkat Nasional dan Internasional (pelopor dan pengembangan Ilmu Hukum).

Misi Fakultas Hukum Universitas Airlangga

- Menyelenggarakan pendidikan Ilmu Hukum yang berbasis teknologi pembelajaran modern;
- Menyelenggarakan Penelitian Dasar, terapan dan Penelitian kebijakan yang inovatif untuk menunjang pengembangan Pendidikan dan Pengabdian kepada Masyarakat;
- Mendarmabaktikan keahlian dalam bidang Ilmu Hukum kepada Masyarakat;
- Mengupayakan kemandirian dalam pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi melalui pengembangan kelembagaan Manajemen modern yang berorientasi pada mutu dan mampu bersaing secara Internasional.

### **C. Tujuan Pendidikan**

Tujuan pendidikan tinggi program Sarjana bidang Ilmu Hukum adalah menyiapkan peserta didik atau mahasiswa menjadi Sarjana Hukum yang :

1. Menguasai Hukum Indonesia;
2. Menguasai dasar-dasar ilmiah dan dasar-dasar kemahiran kerja untuk mengembangkan Ilmu Hukum dan Hukum;
3. Mengenal dan peka terhadap masalah-masalah keadilan dan masalah-masalah kemasyarakatan;



4. Mampu menganalisis masalah-masalah Hukum dan Masyarakat;
5. Mampu menggunakan Hukum sebagai sarana untuk memecahkan masalah-masalah kemasyarakatan dengan bijaksana dan tetap berdasarkan pada prinsip-prinsip hukum;

#### **D. Identifikasi Dan Analisis Kekuatan, Kelemahan Peluang Dan Tantangan/Hambatan**

##### **1. Kekuatan Fakultas Hukum Universitas Airlangga**

- Memiliki jumlah staf pengajar 107 orang dengan perincian sebagai berikut :
  - a. Lulusan S1 sebanyak 19 orang;
  - b. Lulusan S2 sebanyak 63 orang;
  - c. Lulusan S3 sebanyak 9 Orang
  - d. Serta dosen luar biasa sebanyak 16 orang
- Memiliki tenaga administrasi sebanyak 74 orang dengan perincian sebagai berikut :
  - a. Status pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 41 orang;
  - b. Status pegawai Honoror sebanyak 22 orang;
  - c. Clening Servis sebanyak 4 orang;
  - d. Tenaga parkir sebanyak 7 orang.

Sarana dan prasarana perkuliahan dan perkantoran yang sudah memadai. Gedung perkuliahan milik sendiri.

Memiliki akreditasi dan Badan Akreditasi Nasional (BAN) tahun 2001 dengan nilai "A"

Memiliki kerjasama yang banyak, baik dengan Pemerintah maupun Swasta serta Luar Negeri;

Memiliki Pelayanan Konsultasi dan Bantuan Hukum (UPKBH) yang langsung kepada Masyarakat;

Memiliki jumlah alumni yang memadai dan tersebar di seluruh Tanah Air, dan bekerja di sektor Swasta maupun di Instansi Pemerintah.

## **2. Kelemahan Fakultas Hukum Universitas Airlangga**

- Kemampuan Staf Pengajar, Staf Administrasi dan Mahasiswa dalam berbahasa Asing (Inggris) dan penguasaan computer yang kurang memadai;
- Ketrampilan manajerial pengelolaan dan karyawan kurang professional;
- Latar belakang pendidikan karyawan masih kurang memenuhi syarat dan perlu ditingkatkan;
- Pemberdayaan staf pengajar dan staf administrasi kurang maksimal;
- Manajemen system informasi belum tertata, sehingga komunikasi antar pimpinan, dosen, karyawan dan mahasiswa belum lancar;
- Pelaksana Tri Darma Perguruan Tinggi kurang maksimal (tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki);
- Banyaknya tenaga dosen maupun administrasi yang akan purna tugas/pensiun;
- Tidak adanya penambahan dosen maupun administrasi sejak tahun 1994 atau regenerasi kurang berjalan.

### **3. Peluang Fakultas Hukum Universitas Airlangga**

- Banyaknya peminat yang ingin kuliah di Fakultas Hukum Universitas Airlangga, baik S1 Reguler, S1 Ekstensi maupun S2 Program (S2 dan S3);
- Kerja sama dengan pihak Pemerintah maupun Swasta serta Luar Negeri dapat diperluas;
- Produk-produk hasil penelitian hukum yang senantiasa dibutuhkan oleh masyarakat dan meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya hukum;
- Pengalaman dalam bidang ilmu hukum sejak tahun 1951 sampai 2002, jadi sudah 51 tahun;
- Banyaknya lulusan Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang berhasil di masyarakat.

### **4. Tantangan/Hambatan Fakultas Hukum Universitas Airlangga**

- Banyaknya Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta yang membuka Program Studi Ilmu Hukum (S1, S2, S3);
- Tuntutan kualitas yang mampu bersaing di pasar bebas secara professional;
- Adanya kurikulum yang secara Nasional sama, pada Program Ilmu Hukum di seluruh Perguruan Tinggi di Tanah Air.

### **E. Rencana Strategis Pengembangan Tahun 2002 – 2005**

Rencana dan program Fakultas Hukum Universitas Airlangga tahun 2002 – 2005 mencangkup program pembangunan untuk pengembangan serta perawatan

fasilitas pendidikan. Program pembangunan meliputi program pembangunan fisik dan non fisik. Program pembangunan fisik yaitu program yang berkaitan dengan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan, sedangkan pembangunan non fisik yaitu program pengembangan peningkatan sistim pendidikan. Keseluruhan program tersebut dilaksanakan secara terpadu sehingga hasil-hasilnya dapat saling menunjang. Adapun kebijakan secara umum untuk tahun 2002 – 2005 adalah diusulkan sebagai berikut :

- A. Kebijaksanaan otonomi perlu didorong oleh keleluasaan memodifikasi struktur keorganisasian yang mampu menstimulir terciptanya pengelolaan system Menejemen Terpadu yang memiliki akuntabilitas melalui sistem informasi dan pengawasan melekat terutama dibidang akademis dan keuangan.
- B. Peningkatan mutu dan relevansi dapat dipercepat melalui penciptaan kondisi yang kondusif terhadap kesempatan melakukan kerjasama dengan lembaga akademis maupun lembaga atau masyarakat industri setelah melakukan perbaikan internal yang dicerminkan oleh perolehan peringkat akreditasi puncak.
- C. Pemerataan kesempatan belajar di perguruan tinggi selain tetap mengupayakan penambahan sarana/prasarana dan SDM lebih ditekankan pada penyelamatan mahasiswa yang sedang studi melalui pemberian beasiswa yang diperluas.
- D. Pembinaan mahasiswa perlu ditekankan untuk meningkatkan kesadaran Berbangsa dan Bernegara dengan rincian programnya sebagai berikut :

**Bidang Akademik**

1. Mengoptimalkan pemakaian ruangan yang tersedia.
2. Pemeliharaan, pengadaan sarana, renovasi pembangunan prasarana dan pengembangan penggunaan peralatan secara bersama.
3. Melaksanakan evaluasi kurikulum untuk persiapan penyempurnaan
4. Mengembangkan pola kemitraan melalui magang (PKL atau KKN).
5. Peningkatan kerjasama dan kemitraan dengan berbagai instansi dalam maupun luar Negeri.
6. Mengadakan pelatihan dalam penyusunan usulan penelitian.
7. Peningkatan jumlah dan kualitas penelitian sesuai dengan kebutuhan masyarakat dengan meningkatkan kerjasama dengan perguruan tinggi dalam dan luar Negeri serta instansi lainnya.
8. Membuat data bank dengan hasil kegiatan penelitian yang dapat diakses keluar.
9. Mempertahankan dan meningkatkan nilai akreditasi program studi.
10. Pembuat dan penyempurnaan data base akademik dan unit-unit pendukungnya.

**Bidang Administrasi umum dan Keuangan.**

1. Penyusunan struktur dan mekanisme organisasi dan kelembagaan Fakultas Hukum Universitas Airlangga serta terpenuhinya SDM yang berkualitas untuk mengisi struktur demi tercapainya tujuan otonomi perguruan tinggi.
2. Peningkatan pengelolaan secara terpadu sarana/prasarana melalui pengaturan dan penjadwalan bersama.

3. Meningkatkan jumlah SDM yang berkualitas melalui pendidikan formal dan non formal.
4. Mengembangkan manajemen system informasi yang berbasis computer.
5. Menjadwalkan pemeliharaan peralatan laboratorium dan peralatan penunjang pendidikan dan kantor.
6. Menetapkan cara perhitungan alokasi anggaran untuk unit-unit kerja sesuai dengan program kegiatannya agar dapat mencapai sasaran yang diharapkan.
7. Penyusunan kelembagaan dan mekanisme yang berkaitan dengan Rencana Kegiatan Tahunan.

#### **Bidang Kemahasiswaan**

1. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan mahasiswa untuk meningkatkan kesadaran dalam Berbangsa dan Bernegara.
2. Pengaturan jadwal pembinaan dengan jadwal akademik secara terpadu
3. Melaksanakan dan meningkatkan pengembangan profesi kemahasiswaan melalui pelatihan-pelatihan.
4. Meningkatkan dan mengembangkan jaringan Sistem Informasi Kemahasiswaan (SIMAWSA) dan hubungan alumni.
5. Penyusunan satuan tugas buku panduan bidang Kemahasiswaan di tiap fakultas.
6. Penyediaan materi seminar yang berkualitas dengan topic yang actual dan menarik.
7. Menerbitkan dan meningkatkan pembinaan jurnalistik sebagai wadah ajang pelatihan di bidang penulisan.

8. Meningkatkan ketahanan kampus serta pengembangan dialog ilmiah yang sesuai dengan disiplin ilmu.
9. Meningkatkan upaya kerjasama dengan pihak tertentu dalam mencari peluang pemberian beasiswa.

#### **F. Usulan kebijakan jangka pendek tahun 2003.**

Berdasarkan hasil rapat kerja Fakultas Hukum Universitas Airlangga dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan tahun sebelumnya serta memperhatikan Rencana Strategis yang telah disusun oleh Fakultas Hukum Universitas Airlangga, maka usul kebijaksanaan sebagai langkah awal perencanaan adalah sebagai berikut :

1. Struktur keorganisasian dan mekanisme diarahkan untuk mendukung konsep otonomi.
2. Kebijaksanaan penggunaan sumber daya diarahkan menuju efisiensi dengan tidak mengurangi efektivitas dengan penggunaan secara bersama (Resource Sharing).
3. Penerapan dan pengembangan pengelolaan diarahkan menuju sistem manajemen terpadu beserta ikutanya.
4. Kurikulum yang fleksibel dalam proses belajar mengajar dan prasarana maupun sarana diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pasar.
5. Perubahan pradigma yang terkait dengan otonomi dan penataan sistem menjadi dasar penataan dan pengembangan program studi.
6. Arah peningkatan mutu dan jumlah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama di bidang IPTEK (dasar/terapan) harus sejalan dengan kebutuhan masyarakat melalui penyebaran hasil-hasilnya.

7. Akreditasi program studi diarahkan untuk memperoleh peringkat “A”.
8. Nilai dan jumlah penerima beasiswa diupayakan untuk mencapai cermin kebutuhan dan kelayakan.
9. Peningkatan daya tampung secara proposional terhadap SDM dan fasilitas penunjang.
10. Pembinaan kemahasiswaan, kegiatan dan organisasi kemahasiswaan diarahkan kepada peningkatan kesadaran berbansa, bernegara dan bermasyarakat.
11. Pemantapan mekanisme pengelolaan yang berorientasi Rencana Kegiatan Tahunan.

Untuk meningkatkan jumlah dan mutu lulusan, cara yang ditempuh antara lain :

1. Meningkatkan daya tampung dan kualitas lulusan.
2. Mengembangkan system penyelenggaraan pendidikan yang meliputi pengembangan kurikulum, proses belajar mengajar, sistem evaluasi serta administrasi pendidikan.
3. Pengembangan relevansi pendidikan dengan keperluan pembangunan dengan kaitannya dengan pemantapan program studi yang telah ada dan terus akan menambah program studi baru yang secara tidak langsung akan menaikkan daya tampung mahasiswa.
4. Mengembangkan kerjasama dengan berbagai pihak baik instansi Pemerintah maupun Swasta dalam rangka peningkatan penyelenggaraan Tri Darma Perguruan Tinggi.



5. Melaksanakan program pembangunan jangka panjang sesuai dengan Rencana Strategis Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
6. Meningkatkan kemampuan dan kualitas tenaga akademik serta tenaga administrasi sebagai unsur penunjang.
7. Menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan proses belajar mengajar di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

## 5.2 Karakteristik Responden

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden yaitu alumni Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang bekerja di luar bidang hukum dari angkatan 1985 sampai dengan 1995. Karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, agama, alumni tahun, jurusan, Nama perusahaan atau instansi tempat bekerja, bagian atau bidang yang sekarang sedang dijalani. Jumlah sampel yang diteliti adalah ~~15~~ orang.

30 orang.

### 1. Usia

Hasil penelitian menunjukkan usia termuda dari alumni yan bekerja di luar bidang hukum adalah 35 tahun, sedangkan kategori usia yang paling senior adalah 50 tahun. Kemudian dari usia jawaban responden tersebut dikategorikan. Berikut adalah deskripsi usia responden alumni Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya yang bekerja di luar bidang hukum setelah dikategorikan.

Tabel 5.1 Distribusi umur alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum, 2005

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	31 – 40 tahun	2	7
2	41 – 50 tahun	16	56
3	51 – 60 tahun	8	28
4	> 60 tahun	4	14
	Total	30	100

Tabel 5.1 menunjukkan kelompok usia yang paling banyak atau dominan adalah antara 41 tahun sampai 50 tahun yaitu 16 orang Sedangkan kelompok usia yang paling sedikit adalah antara 31 - 40 tahun yaitu 2 orang (7 %)

## 2. Jenis kelamin

Berikut adalah deskripsi jenis kelamin responden, alumni Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya yang bekerja di luar bidang hukum yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.2 Distribusi jenis kelamin alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum, 2005

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	21	70
2	Perempuan	9	30
	Total	30	100

Tabel 5.2 menunjukkan jenis kelamin pada responden penelitian ini yang paling banyak atau dominan adalah laki – laki sebanyak 21 atau 70 %.

## 3. Agama

Berikut deskripsi agama yang dianut oleh responden alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum angkatan 1983 sampai dengan 1995 Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Tabel 5.3 Distribusi agama alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum, 2005

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Islam	20	67
2	Kristen Protestan	4	14
3	Kristen Katholik	3	9
4	Hindu	2	7
5	Budha	1	3
	Total	30	100

Tabel 5.3 distribusi agama yang dianut responden yang paling banyak adalah Islam sebanyak 20 orang (67 %).

#### 4. Tahun lulus

Penelitian ini juga mengidentifikasi tahun kelulusan responden. Tahun kelulusan dimulai dari 1985 sampai dengan 1995. Berikut deskripsi angkatan lulus yang paling banyak bekerja di luar bidang hukum.

Tabel 5.4 Distribusi agama alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum, 2005

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	1985	2	7
2	1986	3	10
3	1987	4	14
4	1988	1	3
5	1989	2	7
6	1990	3	10
7	1991	2	7
8	1992	8	8
9	1993	2	7
10	1994	1	3
11	1995	2	7
	Total	30	100

Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa lulusan tahun 1992 merupakan lulusan yang paling banyak alumninya bekerja di luar bidang hukum. Namun hasil ini tidak

mengisyaratkan bahwa angkatan atau alumni di tahun tersebut mewakili dalam satu angkatan secara keseluruhan, namun jumlah tersebut adalah jumlah yang berhasil diteliti.

### 5. Jurusan selama kuliah di Fakultas Hukum Unair

Penelitian ini juga mengidentifikasi jurusan selama kuliah di Fakultas Hukum Unair. Ada 6 jurusan yang ada di Fakultas Hukum Unair. Berikut gambaran selengkapnya jurusan yang ditempuh alumni Fakultas Hukum yang berkarir di luar bidang hukum.

Tabel 5.5 Distribusi agama alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum, 2005

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Pidana	2	7
2	Hukum tata negara	2	7
3	Hukum adm negara	5	17
4	Perdata	15	50
5	Hukum bisnis	3	1
6	Hukum internasional	3	1
	Total	30	100

Tabel 5.5 jurusan yang banyak diambil oleh alumni Fakultas Hukum yang bekerja di Luar fakultas hukum adalah perdata sedangkan jurusan yang lain seperti pidana, hukum tata negara, hukum administrasi negara, hukum bisnis dan hukum internasional bukan merupakan pilihan bagi alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum tahun 19985 – 1995.

## 6. Pekerjaan saat ini

Berikut adalah gambaran bidang pekerjaan dan bagian dari instansi tempat bekerja. Bidang pekerjaan atau instansi dibagi menjadi 4 pilihan yaitu PNS/pemerintah, TNI/POLRI, Swasta dan Wiraswasta.

Tabel 5.6 Distribusi pekerjaan alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum pada penelitian berlangsung, 2005

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	PNS/Pemerintah	9	30
2	TNI/POLRI	2	7
3	Swasta	13	43
4	Wiraswasta	6	20
	Total	30	100

Bidang pekerjaan di luar bidang hukum yang dijalani responden adalah bekerja di sektor swasta sebanyak 13 orang (43 %)

### 5.3 Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas berfungsi sebagai metode untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data valid (sahih) ataukah reliabel (konsisten). Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum penelitian dilakukan dan diujikan pada 30 orang lulusan Fakultas Hukum angkatan 2005. Pengujian validitas menggunakan metode Pearson dengan dikoreksi atau *Corrected Item Total Correlation* sedangkan uji reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.7 Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner

Item indikator	atau	r hitung	keterangan
1		0.7052	VALID
2		0.3343	VALID
3		0.5078	VALID
4		0.4376	VALID
5		0.415	VALID
6		0.3648	VALID
7		0.8128	VALID
8		0.4219	VALID
9		0.5182	VALID
10		0.7842	VALID
11		0.548	VALID
12		0.7368	VALID
13		0.8068	VALID
14		0.8473	VALID
15		0.5082	VALID
16		0.3905	VALID

Hasil pengujian validitas menunjukkan item kuesioner yang digunakan valid karena mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3. Demikian juga reliabilitasnya juga menunjukkan konsistensi atau reliabel dengan nilai  $0,8970 > 0,6$ .

## 5.2 Sikap Alumni Fakultas Hukum Unair

Sikap alumni merupakan bahasan utama dalam penelitian ini. Sikap alumni yang diteliti adalah bagian afektif. Dalam sikap terdapat 3 komponen yaitu kognitif, afektif dan psikomotor. Dalam penelitian ini yang diteliti adalah aspek afektif. Jumlah pertanyaan sikap (afektif) adalah 16 pertanyaan. Berikut adalah deskripsi jawaban responden atas masing – masing indikator dalam variabel sikap.

Tabel 5.8 Deskripsi sikap alumni Fakultas Hukum yang bekerja di luar bidang hukum terhadap profesinya, tahun 2005

No.	Indikator	Jawaban									
		Sangat setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Bekerja diluar bidang selain yang dipelajari selama ini adalah sesuatu yang lumrah	3	10	15	50	6	20	3	10	3	10
2	Bidang profesi tidak penting yang penting adalah bekerja	4	13.3	14	46.7	4	13.3	4	13.3	4	13.3
3	Ketika bekerja di luar bidang hukum saya merasa malu jika ditanya tentang pekerjaan saya	2	6.7	3	10	2	6.7	8	26.7	15	50
4	Saya merasa sedikit tertekan untuk menceritakan pekerjaan saya sekarang ini ketika bertemu sesama rekan Fakultas Hukum	5	16.7	2	6.7	3	10	18	60	2	6.7
5	Saya merasa terkucil ketika ada pertemuan alumni karena saya bekerja di luar bidang hukum	3	10	15	50	5	16.7	3	10	4	13.3
6	Kesuksesan saya dalam bekerja lebih penting daripada bekerja sesuai jalur profesi kurang sukses	8	26.7	12	40	4	13.3	4	13.3	2	6.7
7	Saya memilih profesi di luar bidang hukum karena terpaksa	4	13.3	2	6.7	11	36.7	9	30	4	13.3
8	Daripada tidak bekerja lebih baik bekerja meskipun bekerja di luar bidang hukum	2	6.7	6	20	9	30	10	33.3	3	10

## Lanjutan tabel

No.	Indikator	Jawaban									
		Sangat setuju		Setuju		Ragu - ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
9	Jika saya mendapat tawaran untuk bekerja di bidang hukum maka pekerjaan yang ada sekarang ini saya tinggalkan	3	10	6	20	2	6.7	16	53.3	3	10
10	Bekerja sebagai pegawai negeri meskipun bukan bidang hukum masih lebih baik dibanding bidang swasta	10	33.3	2	6.7	3	10	7	23.3	8	26.7
11	Saya merasa malu jika datang ke kampus bertemu dengan para akademisi dan pegawai administrasi yang menanyakan pekerjaan saya di luar bidang hukum	2	6.7	4	13.3	2	6.7	18	60	4	13.3
12	Jika ada acara pertemuan antar alumni saya lebih baik tidak datang	2	6.7	3	10	5	16.7	14	46.7	6	20
13	Saya akan menganjurkan untuk tidak bekerja di luar bidang hukum yang pada adik alumni saya	15	50	5	16.7	3	10	2	6.7	5	16.7
14	Bidang yang saya tekuni sekarang lebih baik daripada bidang hukum yang saya pelajari dulu	7	23.3	13	43.3	4	13.3	2	6.7	4	13.3
15	Saya tidak rela jika pekerjaan yang saya tekuni sekarang dipandang sebelah mata	4	13.3	9	30	4	13.3	3	10	10	33.3



## Lanjutan tabel

No.	Indikator	Jawaban									
		Sangat setuju		Setuju		Ragu - ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
16	Sampai sekarang saya masih tetap berharap mendapat pekerjaan di bidang hukum	16	53.3	6	20	4	13.3	2	6.7	2	6.7
	Total	90		110		78		129		73	

## Keterangan :

n = jumlah jawaban responden

Berdasarkan jawaban responden yang disajikan pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa 60 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju bekerja di luar bidang selain yang dipelajari adalah sesuatu yang lumrah. Sedangkan 40 % menyatakan ragu – ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item selanjutnya menunjukkan 60 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa bidang profesi tidak penting yang penting adalah bekerja namun ada 40 % responden yang ragu – ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju akan pernyataan ini.

Item ketiga menunjukkan 76,7 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila bekerja di luar bidang hukum membuat seseorang merasa malu untuk ditanya tentang pekerjaannya. Namun ada juga responden yang ragu – ragu dan menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap sikap ini.

Item empat 66.7 % responden tidak merasa sedikit tertekan untuk menceritakan pekerjaan sekarang ini ketika bertemu dengan sesama rekan Fakultas

Hukum yang lain, namun beberapa responden sisanya merasa tertekan untuk menceritakan pekerjaannya pada sesama rekan Fakultas Hukum.

Item kelima 60 % responden merasa terkucil ketika ada pertemuan alumni karena bekerja di luar bidang hukum, namun responden sisanya merasa ragu – ragu, tidak terkucil dan merasa sangat tidak terkucil.

Pada item selanjutnya adalah membahas mengenai kesuksesan dalam profesi. 76,7 % menyatakan kesuksesan dalam bekerja lebih penting dibandingkan bekerja sesuai jalur profesi namun kurang sukses. 23.3 % lainnya tidak berpendapat demikian baik dengan jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Responden ketika diminta pendapat atau tanggapan tentang memilih profesi di luar bidang hukum karena terpaksa menunjukkan jawaban ragu-ragu 36.7 %, setuju sebanyak 30 %, sangat setuju 13,3 % dan sisanya menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju jika pemilihan profesi sekarang ini karena terpaksa.

Indikator kedelapan menunjukkan 43.3 % responden tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila ada pernyataan daripada tidak bekerja lebih baik bekerja meskipun bekerja di luar bidang hukum. 30 % responden menyatakan ragu – ragu, dan sisanya menyatakan setuju dan sangat setuju.

63.3 % responden menyatakan jika mendapat tawaran bekerja di luar bidang hukum maka pekerjaan yang sekarang akan ditinggalkan, namun 36,7 % menyatakan ragu-ragu, setuju dan sangat setuju untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang untuk menekuni pekerjaan di bidang hukum.

Item berikutnya adalah sikap mengenai pekerjaan di luar bidang hukum baik di swasta dan pegawai negeri. Jawaban responden menunjukkan hasil yang variatif

baik yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item kesebelas menunjukkan sebagian besar atau 73.3 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila datang ke kampus bertemu dengan akademisi dan pegawai administrasi apabila dianya mengenai pekerjaan yang ditekuni sekarang.

Item keduabelas menunjukkan sebagian besar atau 66.7 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila tidak datang ke pertemuan alumni karena bekerja di luar bidang hukum. Sedangkan sisanya menyatakan setuju, sangat setuju atau ragu-ragu.

Item selanjutnya menunjukkan sebagian besar atau 66.7 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju untuk menganjurkan tidak bekerja di luar bidang hukum pada adik alumninya. Namun pada item 15 menunjukkan ada 44 % orang yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju terhadap pernyataan tidak rela jika pekerjaan yang sekarang ditekuni dipandang sebelah mata, namun ada responden yang menjawab setuju dan sangat setuju. Item terakhir menunjukkan ada 73.3 % yang berharap mendapatkan pekerjaan di bidang hukum.

Tanggapan atas sikap seluruh responden pada 16 pernyataan kemudian dikategorikan menjadi 3 kategori dengan langkah – langkah :

1. Seluruh skor jawaban pada masing – masing item dijumlah
2. Dicari nilai maksimum dan minimum
3. Dihitung selisih maksimum skor total – minimum skor total kemudian dibagi 3 (jumlah kategori)

4. Dari hasil perhitungan diperoleh :

- Sikap kurang jika mempunyai nilai skor total 37 – 45
- Sikap cukup jika mempunyai nilai skor total 46 – 53
- Sikap baik jika mempunyai nilai skor total 54 – 61

Berdasarkan pengkategorian tersebut, maka kategori sikap responden adalah sebagai berikut :

Tabel 5.9 Distribusi frekuensi sikap responden pada alumni yang bekerja di luar bidang hukum

Kategori	Frekuensi	Persentase
Menolak	9	30.0
Cukup menolak	13	43.3
Mendukung	8	26.7
Total	30	100.0

### 5.3. Hubungan Karakteristik dengan Sikap Alumni

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah agama, profesi yang sekarang ditekuni yang dihubungkan dengan sikap alumni terhadap profesinya. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabulasi silang berikut :

Tabel 5.10 Tabulasi silang pekerjaan dan sikap alumni FH Unair

Pekerjaan	Sikap			Total
	Menolak	Cukup menolak	Mendukung	
PNS	0 0%	2 22.2%	7 77.8%	9 100.0%
TNI/Polri	0 0%	2 100.0%	0 0%	2 100.0%
Swasta	6 46.2%	7 53.8%	0 0%	13 100.0%
Wiraswasta	3 50.0%	2 33.3%	1 16.7%	6 100.0%
Total	9 30.0%	13 43.3%	8 26.7%	30 100.0%
<i>Chi square</i> Signifikansi	21,150 0.000			

Tabel menunjukkan bahwa PNS mempunyai sikap yang mendukung terhadap profesinya, sedangkan yang bekerja di bidang swasta mempunyai sikap yang cukup menolak pada profesinya sekarang dan yang sebagai wiraswastawan mempunyai sikap yang menolak pada profesinya.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Chi square* 21,150 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada hubungan pekerjaan yang ditekuni sekarang dengan sikap terhadap profesinya.

Namun karena hasil pengujian Chi square mempunyai nilai expected count yang kurang dari 5 lebih dari 25 % maka dilakukan penggabungan sel menjadi sel 2 x

2. Hasil selengkapnya adalah sebagai berikut :

Tabel 5.11 Tabulasi silang pekerjaan dan sikap alumni FH Unair, tahap kedua

Pekerjaan	Sikap		Total
	Menolak	Cukup dan mendukung	
PNS dan TNI/Polri	0	11	11
	0.0%	100.0%	100.0%
Swasta dan wiraswasta	9	10	19
	47.4%	52.6%	100.0%
Total	9	21	30
	30.0%	70.0%	100.0%
<i>Chi square</i>		5.359	
Signifikansi fisher		0.011	

Tabel menunjukkan bahwa PNS dan TNI/Polri mempunyai sikap yang mendukung dan cukup mendukung terhadap profesinya, sedangkan swasta dan wiraswasta mempunyai sikap yang cukup mendukung dan mendukung pada profesinya.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Chi square for continuity correction* adalah sebesar 5,359 dengan signifikansi 0,011 ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada hubungan pekerjaan yang ditekuni sekarang dengan sikap terhadap profesinya. Pembacaan signifikansi yang digunakan adalah *Fisher exact test* karena nilai *expected count* masih ada yang kurang dari 5.

Tabulasi silang agama yang dianut dengan sikap pada profesinya ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.12 Tabulasi silang agama dan sikap alumni FH Unair

Pekerjaan	Sikap			Total
	Menolak	Cukup mendukung	Mendukung	
Islam	3	10	7	20
	15%	50%	35%	100%
Kristen Protestan	2	2	0	4
	50%	50%	0%	100%
Katholik	2	1	0	3
	67%	33%	0%	100%
Hindu	1	0	1	2
	50%	0%	50%	100%
Budha	1	0	0	1
	100%	0%	0%	100%
Total	9	13	8	30
	30%	43%	27%	100%
<i>Chi square</i>	7,540			
Signifikansi	0.110			

Tabel menunjukkan bahwa baik pada agama Islam maupun yang lain mempunyai proporsi yang sama pada sikap terhadap profesinya.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Chi square* 7,540 dengan signifikansi 0,110 ( $p > 0,05$ ) yang berarti tidak ada hubungan agama yang dianut dengan sikap terhadap profesinya.

Namun karena hasil pengujian *Chi square* mempunyai nilai *expected count* yang kurang dari 5 lebih dari 25 % maka dilakukan penggabungan sel menjadi sel 2 x

2. Hasil selengkapnya adalah sebagai berikut :

Tabel 5.13 Tabulasi silang agama dan sikap alumni FH Unair, tahap kedua

Pekerjaan	Sikap		Total
	Menolak	Cukup dan mendukung	
Islam	4 19%	17 81%	21 100%
Protestan, Katholik, Hindu, Budha	5 56%	4 44%	9 100%
Total	9 30%	21 70%	30 100%
<i>Chi square</i>	2,449		
Signifikansi Fisher	0,082		

Tabel menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang menonjol pada masing – masing terhadap sikap pada profesi sekarang ini.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Chi square for continuity correction* adalah sebesar 2,449 dengan signifikansi 0,082 (  $p > 0,05$ ) yang berarti tidak ada hubungan agama yang dianut dengan sikap terhadap profesinya. Pembacaan signfikansi yang digunakan adalah *Fisher exact test* karena nilai *expected count* masih ada yang kurang dari 5.

## **BAB VI**

### **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan secara deskriptif jawaban responden tentang sikap alumni yang tidak bekerja di bidang hukum bervariasi ada yang mendukung ada yang kurang mendukung. Berdasarkan penjabaran tiap – tiap item dapat diketahui bahwa 60 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju bekerja di luar bidang selain yang dipelajari adalah sesuatu yang lumrah. 60 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa bidang profesi tidak penting yang penting adalah bekerja. 76,7 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila bekerja di luar bidang hukum membuat seseorang merasa malu untuk ditanya tentang pekerjaannya. Item empat 66.7 % responden merasa sedikit tertekan untuk menceritakan pekerjaan sekarang ini ketika bertemu dengan sesama rekan Fakultas Hukum yang lain, namun beberapa responden sisanya merasa tidak tertekan untuk menceritakan pekerjaannya pada sesama rekan Fakultas Hukum. 60 % responden merasa terkucil ketika ada pertemuan alumni karena bekerja di luar bidang hukum. 76,7 % menyatakan kesuksesan dalam bekerja lebih penting dibandingkan bekerja sesuai jalur profesi namun kurang sukses.

Tanggapan tentang memilih profesi di luar bidang hukum karena terpaksa menunjukkan jawaban ragu-ragu 36.7 %, setuju sebanyak 30 %, sangat setuju 13,3 % dan sisanya menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju jika pemilihan profesi sekarang ini karena terpaksa.



43.3 % responden tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila ada pernyataan daripada tidak bekerja lebih baik bekerja meskipun bekerja di luar bidang hukum. 30 % responden menyatakan ragu – ragu, dan sisanya menyatakan setuju dan sangat setuju.

63.3 % responden menyatakan jika mendapat tawaran bekerja di luar bidang hukum maka pekerjaan yang sekarang akan ditinggalkan. Sikap mengenai pekerjaan di luar bidang hukum baik di swasta dan pegawai negeri menunjukkan hasil yang variatif baik yang menyatakan setuju dan sangat setuju serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. 73.3 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila datang ke kampus bertemu dengan akademisi dan pegawai administrasi apabila ditanya mengenai pekerjaan yang ditekuni sekarang. 66.7 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju apabila tidak datang ke pertemuan alumni karena bekerja di luar bidang hukum. 66.7 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju untuk menganjurkan tidak bekerja di luar bidang hukum pada adik alumninya. Namun pada item 15 menunjukkan ada 44 % orang yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju terhadap pernyataan tidak rela jika pekerjaan yang sekarang ditekuni dipandang sebelah mata. Item terakhir menunjukkan ada 73.3 % yang berharap mendapatkan pekerjaan di bidang hukum.

Berdasarkan jawaban – jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa memang dalam diri alumni yang tidak bekerja di bidang hukum cukup menginginkan untuk dapat bekerja di bidang hukum. Beberapa responden yang tidak bekerja di bidang hukum dan tidak ingin kembali bekerja di bidang hukum disebabkan karena jabatan atau kedudukan sekarang dipegangnya telah mencapai level – level strategis atau

mempunyai jabatan sekelas eselon dalam birokrasi pemerintahan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa yang mempunyai sikap cukup dan baik terhadap alumni yang bekerja di luar bidang hukum adalah yang berprofesi sebagai pegawai negeri dan TNI/Polri, sedangkan yang bekerja di sektor swasta dan wiraswasta mempunyai sikap cukup dan kurang baik pada profesinya.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Chi square for continuity correction* adalah sebesar 5,359 dengan signifikansi 0,011 ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada hubungan pekerjaan yang ditekuni sekarang dengan sikap terhadap profesinya.

Hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan teori yang disampaikan oleh Mar'at bahwa sikap – sikap yang terbentuk dalam diri responden adalah hasil dari proses penginderaan. Hasil dari proses penginderaan dari melihat, mendengar dan merasakan akan melahirkan pengetahuan atau pemahaman terhadap alumni yang bekerja di luar bidang hukum. Kemudian dari proses pemahaman tersebut responden akan memberikan penilaian atau sikap (*attitude*). Pada tataran sikap di tingkat afektif maka orang akan memberikan penilaian. Penilaian dapat menjadi positif atau negatif. Penilaian positif apabila mereka yang bekerja di luar bidang hukum mendapatkan kedudukan dan posisi yang layak secara status sosial dan secara finansial. Sedangkan sikap negatif akan muncul pada responden yang kurang mendapatkan kedudukan sekaligus mendapatkan kesejahteraan finansial yang layak. (Mar'at, 1982)

Sikap mendukung dan tidak mendukung ini tidak berhubungan dengan agama yang dianut oleh responden. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dalam agama manapun tidak aturan untuk melakukan pembatasan dalam bekerja. Yang lebih ditekankan

dalam agama adalah pekerjaan tersebut sesuai dengan aturan norma agama dalam arti tidak melanggar kepentingan publik. Pekerjaan apapun bukan hanya bidang hukum dapat menjadi pekerjaan yang haram apabila ada penyalahgunaan dan melanggar kepentingan orang lain.

Meskipun pekerjaan di bidang hukum memungkinkan orang dapat melakukan tindakan pelanggaran, seperti seorang hakim atau jaksa sangat memungkinkan untuk melakukan manipulasi dakwaan, membela yang salah namun hal tersebut tidak terkait dengan pekerjaan namun lebih disebabkan pemahaman individu bukan kolektif dari sebuah hasil pembelajaran di Fakultas Hukum.



## BAB VII

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 7.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini :

1. Alumni yang tidak bekerja di bidang hukum cukup menginginkan untuk dapat bekerja di bidang hukum. Beberapa responden yang tidak bekerja di bidang hukum dan tidak ingin kembali bekerja di bidang hukum disebabkan karena jabatan atau kedudukan sekarang dipegangnya telah mencapai level – level strategis atau mempunyai jabatan sekelas eselon dalam birokrasi pemerintahan.
2. Sikap cukup dan baik terhadap alumni yang bekerja di luar bidang hukum adalah yang berprofesi sebagai pegawai negeri dan TNI/Polri, sedangkan yang bekerja di sektor swasta dan wiraswasta mempunyai sikap cukup mendukung dan menolak pada profesinya. Hasil pengujian *Chi square* menunjukkan ada hubungan pekerjaan yang ditekuni sekarang dengan sikap terhadap profesinya.
3. Tidak ada hubungan sikap alumni yang bekerja di luar bidang hukum dengan keyakinan yang dianutnya

#### 7.2 Saran

Berdasarkan kenyataan yang ada sesuai dengan hasil penelitian, hasil pembahasan, dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Sumber daya manusia dapat berkembang dengan baik tidak selalu dengan sesuai latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan berfungsi memberikan bekal ilmu dan pemahaman ilmiah untuk selanjutnya masing – masing individu mengembangkan sesuai bakat dan minatnya. Untuk itu alumni yang bekerja di luar bidang hukum perlu mendapatkan tempat yang layak dan tidak dipandang sebelah mata
2. Permasalahan alumni yang bekerja di luar bidang profesinya tidak hanya terjadi di Fakultas Hukum namun di seluruh Fakultas. Untuk itu perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui sikap alumni yang tidak bekerja sesuai bidang profesinya dari segala disiplin ilmu
3. Perlu dilakukan forum komunikasi antar alumni yang berfungsi sebagai sarana tukar menukar informasi. Bagi alumni yang mempunyai informasi pekerjaan di bidang hukum dapat menyampaikan pada alumni yang lain sehingga alumni yang masih ingin bekerja di bidang hukum dapat mewujudkan keinginannya.

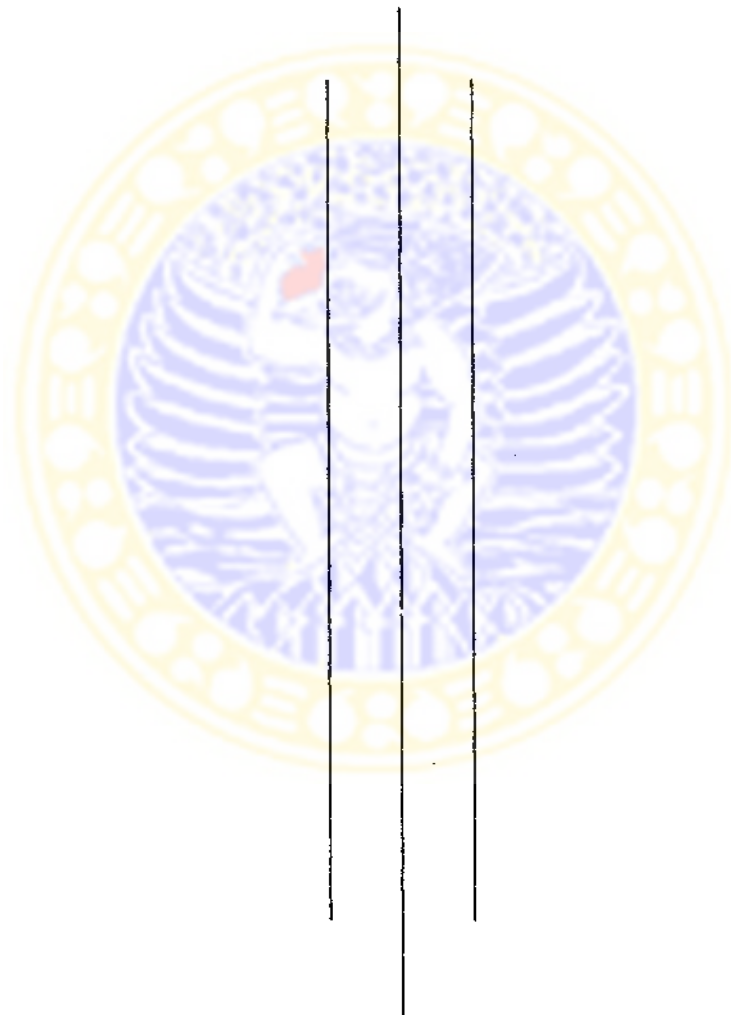
**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmadi, A., *Psikologi Sosial*, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta, 1999.
- Anwar Saifuddin, *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*, Edisi Ke-2, Pustaka Pelajar, 2000.
- Bimo Walgito, *Psikologi Sosial : Suatu Pengantar*, PT Andi, Yogyakarta, 2001.
- Brehm, S.S. & Kassin, S.M., *Social Psychology*, Mifflin Company, 1990.
- Bungin, Burhan, 2001, *Metodologi Penelitian Sosial. Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*, Penerbit Erlangga University Press, Surabaya.
- Calhoun, J.F. and J.R. Acocella, *Psikologi tentang Penyesuaian Dan Hubungan Kemanusiaan*. Terjemahan Satmoko R.S. Semarang : IKIP Semarang Press, 1990.
- Dessler, Gary, 1977, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Bahasa Indonesia, jilid 1, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, *Statistik*, Jilid 2, Penerbit Andi Yogyakarta, 2002.
- , 1991, *Metodologi Research*, Jilid II, Yogyakarta, Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2001
- Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta, 1998.
- Riduwan, 2002, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2001
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, CV. Alfabeta, 2001.
- Tilaar, H.A.R. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi, Visi, Misi, dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020*, Jakarta, Grasindo, 1997

Lampiran 1

## **KUISIONER PENELITIAN**



**SIKAP ALUMNI FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA  
YANG BEKERJA DI LUAR BIDANG HUKUM  
TERHADAP PROFESINYA**



**Oleh : Yayuk Sri Utami, S.H.**

**Petunjuk Pengisian :**

- Isilah titik – titik pada lembar pertanyaan di bawah ini
- Berilah tanda (√) pada tanda

Nomer Responden	
Jenis kelamin	<input type="radio"/> Laki-laki
	<input type="radio"/> Perempuan
Agama	<input type="radio"/> Islam <input type="radio"/> Hindu
	<input type="radio"/> Kristen Protestan <input type="radio"/> Budha
	<input type="radio"/> Kristen Katholik <input type="radio"/> Lainnya .....
Umur	: .....
Lulusan Fakultas Hukum Tahun	<input type="radio"/> 1985 <input type="radio"/> 1991
	<input type="radio"/> 1986 <input type="radio"/> 1992
	<input type="radio"/> 1987 <input type="radio"/> 1993
	<input type="radio"/> 1988 <input type="radio"/> 1994
	<input type="radio"/> 1989 <input type="radio"/> 1995
	<input type="radio"/> 1990
Jurusan	<input type="radio"/> Pidana <input type="radio"/> Perdata
Nama Perusahaan / Instansi tempat bekerja	
Jabatan yang dipegang	
Perusahaan atau instansi bidang	<input type="radio"/> PNS/Pemerintah <input type="radio"/> Swasta
	<input type="radio"/> TNI/POLRI
Alamat dan Nomer telepon kantor	Jln.  
Alamat dan Nomer telepon kantor	Jln.  



**PETUNJUK PENGISIAN :**

- Berilah tanda (√) pada kotak yang disediakan
- SS = sangat setuju
- S = setuju



**Petunjuk Pengisian :**

- Isilah titik – titik pada lembar pertanyaan di bawah ini
- Berilah tanda (√) pada tanda

Nomer Responden	
Jenis kelamin	<input type="radio"/> Laki-laki
	<input type="radio"/> Perempuan
Agama	<input type="radio"/> Islam <input type="radio"/> Hindu
	<input type="radio"/> Kristen Protestan <input type="radio"/> Budha
	<input type="radio"/> Kristen Katholik <input type="radio"/> Lainnya .....
Umur	.....
Lulusan Fakultas Hukum Tahun	<input type="radio"/> 1985 <input type="radio"/> 1991
	<input type="radio"/> 1986 <input type="radio"/> 1992
	<input type="radio"/> 1987 <input type="radio"/> 1993
	<input type="radio"/> 1988 <input type="radio"/> 1994
	<input type="radio"/> 1989 <input type="radio"/> 1995
	<input type="radio"/> 1990
Jurusan	<input type="radio"/> Pidana <input type="radio"/> Perdata
Nama Perusahaan / Instansi tempat bekerja	
Jabatan yang dipegang	
Perusahaan atau instansi bidang	<input type="radio"/> PNS/Pemerintah <input type="radio"/> Swasta
	<input type="radio"/> TNI/POLRI
Alamat dan Nomer telepon kantor	Jln.  
Alamat dan Nomer telepon kantor	Jln.  

**PETUNJUK PENGISIAN :**

- Berilah tanda (√) pada kotak yang disediakan
- SS = sangat setuju
- S = setuju

- R = ragu – ragu
- TS = tidak setuju
- STS = sangat tidak setuju

## SIKAP

No.	Item	SS	S	R	TS	STS
1.	Bekerja di luar bidang selain yang dipelajari selama ini adalah sesuatu yang lumrah					
2.	Bidang profesi tidak penting yang penting adalah bekerja					
3.	Ketika bekerja di luar bidang hukum saya merasa malu jika ditanya tentang pekerjaan saya					
4.	Saya merasa sedikit tertekan untuk menceritakan pekerjaan saya sekarang ini ketika bertemu sesama rekan Fakultas Hukum					
5.	Saya merasa terkucil ketika ada pertemuan alumni karena saya bekerja di luar bidang hukum					
6.	Kesuksesan dalam bekerja lebih penting daripada bekerja sesuai jalur profesi					
7.	Saya memilih profesi di luar bidang hukum karena terpaksa					
8.	Daripada tidak bekerja lebih baik bekerja meskipun bekerja di luar bidang hukum					

9.	Jika saya mendapat tawaran untuk bekerja di bidang hukum maka pekerjaan yang ada sekarang ini saya tinggalkan					
10.	Bekerja sebagai pegawai negeri meskipun bukan bidang hukum masih lebih baik dibanding bidang swasta					
11.	Saya merasa malu jika datang ke kampus bertemu dengan para akademisi dan pegawai administrasi yang menanyakan pekerjaan saya di luar bidang hukum					
12.	Jika ada acara pertemuan antar alumni saya lebih baik tidak datang					
13.	Saya akan menganjurkan untuk tidak bekerja di luar bidang hukum pada adik alumni saya					
14.	Bidang yang saya tekuni sekarang lebih baik daripada bidang hukum yang saya pelajari dulu					
15.	Saya tidak rela jika pekerjaan yang tekuni sekarang dipandang sebelah mata					
16.	Sampai sekarang saya masih tetap berharap mendapat pekerjaan di bidang hukum					

## Lampiran 2

**RENCANA PELAKSANAAN****1. Susunan Organisasi**

Pembimbing Utama : Dr, dr, Haryadi Soeparto, dr. D.O.R., M.Sc., A.P.U.

Pembimbing : H. Sugiri Syarief, dr., MPA

Peneliti : Yayuk Sri Utami, S.H.

**2. Jadwal Penelitian**

No. Nama Kegiatan	Bulan (2004-2005)						
	Des	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Juni
<b>Persiapan</b>							
1. Penyusunan Proposal	xx	xxxx	xxx				
2. Ujian Proposal				x			
3. Perbaikan Proposal				xx			
<b>Pelaksanaan</b>							
1. Pengurusan Ijin				x			
2. Pengumpulan Data					x		
3. Pengolahan Data					x		
4. Analisis Data					x		
<b>Penulisan</b>					x	xxxx	
<b>Ujian Tesis</b>							x
<b>Perbaikan Tesis</b>							xx
<b>Penyerahan Tesis</b>							x

Keterangan : Setiap tanda x adalah ukuran dalam minggu

## Lampiran 3

**RENCANA BIAYA PENELITIAN DAN PENYUSUNAN TESIS**

- **Persiapan**

1. Penyusunan Proposal	Rp.	300.000,-
2. Perbaikan Proposal	Rp.	200.000,-
3. Pengurusan Perijinan	Rp.	50.000,-
4. Penyusunan Instrumen Penelitian	Rp.	300.000,-
5. Penyempurnaan Instrumen	Rp.	100.000,-
6. Penggandaan Kuisisioner dan Alat Tulis	Rp.	200.000,-
7. Pembelian Buku Penunjang	Rp.	500.000,-

- **Pelaksanaan**

1. Pengumpulan Data	Rp.	150.000,-
2. Hr. Pembantu Peneliti 16 hr @Rp. 25.000,-	Rp.	400.000,-
3. Pengolahan Data	Rp.	300.000,-
4. Analisis Data	Rp.	300.000,-
5. Penyusunan	Rp.	300.000,-
6. Penggandaan Laporan 20 eks @ Rp. 25.000,-	Rp.	500.000
7. Konsumsi dan akomodasi 16 hr @ Rp. 25.000,-	Rp.	800.000,-
8. Souvenir untuk responden 100 orang @Rp. 8.000	Rp.	800.000,-

**Total Persiapan dan Pelaksanaan =**

Rp. 1.650.000,- + Rp. 3.550.000,- = Rp. 5.150.000,-

**(LIMA JUTA SERATUS LIMA PULUH RIBU RUPIAH)**

## Lampiran 4

**Uji Descriptive****Frequencies****Frequency Table**

**Bekerja diluar bidang selain yang dipelajari selama ini adalah sesuatu yang lumrah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	10.0	10.0	10.0
tidak setuju	3	10.0	10.0	20.0
ragu - ragu	6	20.0	20.0	40.0
setuju	15	50.0	50.0	90.0
sangat setuju	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Bidang profesi tidak penting yang penting adalah bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
tidak setuju	4	13.3	13.3	26.7
ragu - ragu	4	13.3	13.3	40.0
setuju	14	46.7	46.7	86.7
sangat setuju	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Ketika bekerja di luar bidang hukum saya merasa malu jika ditanya tentang pekerjaan saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	15	50.0	50.0	50.0
tidak setuju	8	26.7	26.7	76.7
ragu - ragu	2	6.7	6.7	83.3
setuju	3	10.0	10.0	93.3
sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Saya merasa sedikit tertekan untuk menceritakan pekerjaan saya sekarang ini ketika bertemu sesama rekan Fakultas Hukum**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
tidak setuju	18	60.0	60.0	66.7
ragu - ragu	3	10.0	10.0	76.7
setuju	2	6.7	6.7	83.3
sangat setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Saya merasa terkucil ketika ada pertemuan alumni karena saya bekerja di luar bidang hukum**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
tidak setuju	3	10.0	10.0	23.3
ragu - ragu	5	16.7	16.7	40.0
setuju	15	50.0	50.0	90.0
sangat setuju	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Kesuksesan saya dalam bekerja lebih penting daripada bekerja sesuai jalur profesi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
tidak setuju	4	13.3	13.3	20.0
ragu - ragu	4	13.3	13.3	33.3
setuju	12	40.0	40.0	73.3
sangat setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Saya memilih profesi di luar bidang hukum karena terpaksa**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
tidak setuju	9	30.0	30.0	43.3
ragu - ragu	11	36.7	36.7	80.0
setuju	2	6.7	6.7	86.7
sangat setuju	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Daripada tidak bekerja lebih baik bekerja meskipun bekerja di luar bidang hukum**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	10.0	10.0	10.0
	tidak setuju	10	33.3	33.3	43.3
	ragu - ragu	9	30.0	30.0	73.3
	setuju	6	20.0	20.0	93.3
	sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Jika saya mendapat tawaran untuk bekerja di bidang hukum maka pekerjaan yang ada sekarang ini saya tinggalkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	10.0	10.0	10.0
	tidak setuju	16	53.3	53.3	63.3
	ragu - ragu	2	6.7	6.7	70.0
	setuju	6	20.0	20.0	90.0
	sangat setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Bekerja sebagai pegawai negeri meskipun bukan bidang hukum masih lebih baik dibanding bidang swasta**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	8	26.7	26.7	26.7
	tidak setuju	7	23.3	23.3	50.0
	ragu - ragu	3	10.0	10.0	60.0
	setuju	2	6.7	6.7	66.7
	sangat setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Saya merasa malu jika datang ke kampus bertemu dengan para akademisi dan pegawai administrasi yang menanyakan pekerjaan saya di luar bidang hukum**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
	tidak setuju	18	60.0	60.0	73.3
	ragu - ragu	2	6.7	6.7	80.0
	setuju	4	13.3	13.3	93.3
	sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



**Jika ada acara pertemuan antar alumni saya lebih baik tidak datang**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	20.0	20.0	20.0
	tidak setuju	14	46.7	46.7	66.7
	ragu - ragu	5	16.7	16.7	83.3
	setuju	3	10.0	10.0	93.3
	sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Saya akan menganjurkan untuk tidak bekerja di luar bidang hukum yang pada adik alumni saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	20.0	20.0	20.0
	tidak setuju	2	6.7	6.7	26.7
	ragu - ragu	3	10.0	10.0	36.7
	setuju	5	16.7	16.7	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Bidang yang saya tekuni sekarang lebih baik daripada bidang hukum yang saya pelajari dulu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
	tidak setuju	2	6.7	6.7	20.0
	ragu - ragu	4	13.3	13.3	33.3
	setuju	13	43.3	43.3	76.7
	sangat setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Saya tidak rela jika pekerjaan yang saya tekuni sekarang dipandang sebelah mata**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
	tidak setuju	9	30.0	30.0	43.3
	ragu - ragu	4	13.3	13.3	56.7
	setuju	3	10.0	10.0	66.7
	sangat setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Sampai sekarang saya masih tetap berharap mendapat pekerjaan di bidang hukum**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	tidak setuju	2	6.7	6.7	13.3
	ragu - ragu	4	13.3	13.3	26.7
	setuju	6	20.0	20.0	46.7
	sangat setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Sikap**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang mendukung	9	30.0	30.0	30.0
	cukup mendukung	13	43.3	43.3	73.3
	mendukung	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



## Lampiran 5

**Uji Validitas dan Reliabilitas Data****Reliability**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

--

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	53.8000	36.7172	.7052	.8854
X2	53.9667	39.6195	.3343	.8992
X3	53.9333	39.4437	.5078	.8929
X4	54.0000	38.4828	.4378	.8959
X5	54.0000	37.5862	.4150	.8995
X6	53.6667	40.6437	.3648	.8967
X7	53.7000	36.1483	.8128	.8816
X8	53.7000	39.8034	.4219	.8953
X9	53.9000	37.7483	.5182	.8927
X10	53.7000	36.3552	.7842	.8826
X11	53.9667	36.5161	.5480	.8926
X12	53.7000	36.7000	.7368	.8844
X13	53.6333	36.4471	.8068	.8822
X14	53.6667	36.0230	.8473	.8805
X15	53.7667	39.5644	.5082	.8930
X16	53.9000	40.1621	.3905	.8961

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0                      N of Items = 16

Alpha = .8970

Reliabel

70%

## Lampiran 6

## Hasil Uji Chi Square

### Crosstabs

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pekerjaan * Sikap	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

#### Pekerjaan \* Sikap Crosstabulation

			Sikap			Total
			kurang	cukup	baik	
Pekerjaan	PNS	Count	0	2	7	9
		Expected Count	2.7	3.9	2.4	9.0
		% within Pekerjaan	.0%	22.2%	77.8%	100.0%
TNI/Polri		Count	0	2	0	2
		Expected Count	.6	.9	.5	2.0
		% within Pekerjaan	.0%	100.0%	.0%	100.0%
Swasta		Count	6	7	0	13
		Expected Count	3.9	5.6	3.5	13.0
		% within Pekerjaan	46.2%	53.8%	.0%	100.0%
Wiraswasta		Count	3	2	1	6
		Expected Count	1.8	2.6	1.6	6.0
		% within Pekerjaan	50.0%	33.3%	16.7%	100.0%
Total		Count	9	13	8	30
		Expected Count	9.0	13.0	8.0	30.0
		% within Pekerjaan	30.0%	43.3%	26.7%	100.0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.150 <sup>a</sup>	6	.002
Likelihood Ratio	24.946	6	.000
Linear-by-Linear Association	12.370	1	.000
N of Valid Cases	30		

a. 11 cells (91.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .53.

## Crosstabs

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pekerjaan * Sikap	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

### Pekerjaan \* Sikap Crosstabulation

			Sikap		Total
			kurang	cukup dan baik	
Pekerjaan	PNS dan TNI/Polri	Count	0	11	11
		Expected Count	3.3	7.7	11.0
		% within Pekerjaan	.0%	100.0%	100.0%
Swasta dan wiraswasta	Swasta dan wiraswasta	Count	9	10	19
		Expected Count	5.7	13.3	19.0
		% within Pekerjaan	47.4%	52.6%	100.0%
Total	Total	Count	9	21	30
		Expected Count	9.0	21.0	30.0
		% within Pekerjaan	30.0%	70.0%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.444 <sup>b</sup>	1	.006		
Continuity Correction <sup>a</sup>	5.359	1	.021		
Likelihood Ratio	10.365	1	.001		
Fisher's Exact Test				.011	.006
Linear-by-Linear Association	7.195	1	.007		
N of Valid Cases	30				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.30.

## Crosstabs

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Agama * Sikap	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

## Agama \* Sikap Crosstabulation

			Sikap			Total
			kurang	cukup	baik	
Agama	Islam	Count	3	10	7	20
		Expected Count	6.0	8.7	5.3	20.0
		% within Agama	15.0%	50.0%	35.0%	100.0%
Kristen Protestan	Katholik	Count	2	2	0	4
		Expected Count	1.2	1.7	1.1	4.0
		% within Agama	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
Hindu	Budha	Count	2	1	0	3
		Expected Count	.9	1.3	.8	3.0
		% within Agama	66.7%	33.3%	.0%	100.0%
Total		Count	1	0	1	2
		Expected Count	.6	.9	.5	2.0
		% within Agama	50.0%	.0%	50.0%	100.0%
Total		Count	1	0	0	1
		Expected Count	.3	.4	.3	1.0
		% within Agama	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Total		Count	9	13	8	30
		Expected Count	9.0	13.0	8.0	30.0
		% within Agama	30.0%	43.3%	26.7%	100.0%

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.956 <sup>a</sup>	8	.268
Likelihood Ratio	12.482	8	.131
Linear-by-Linear Association	4.061	1	.044
N of Valid Cases	30		

a. 12 cells (80.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .27.

## Crosstabs

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Agama * Sikap	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

### Agama \* Sikap Crosstabulation

			Sikap		Total
			kurang	cukup dan baik	
Agama	Islam	Count	3	17	20
		Expected Count	6.0	14.0	20.0
		% within Agama	15.0%	85.0%	100.0%
Kristen Protestan	Kristen Protestan	Count	2	2	4
		Expected Count	1.2	2.8	4.0
		% within Agama	50.0%	50.0%	100.0%
Katholik	Katholik	Count	2	1	3
		Expected Count	.9	2.1	3.0
		% within Agama	66.7%	33.3%	100.0%
Hindu	Hindu	Count	1	1	2
		Expected Count	.6	1.4	2.0
		% within Agama	50.0%	50.0%	100.0%
Budha	Budha	Count	1	0	1
		Expected Count	.3	.7	1.0
		% within Agama	100.0%	.0%	100.0%
Total	Total	Count	9	21	30
		Expected Count	9.0	21.0	30.0
		% within Agama	30.0%	70.0%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.540 <sup>a</sup>	4	.110
Likelihood Ratio	7.607	4	.107
Linear-by-Linear Association	6.152	1	.013
N of Valid Cases	30		

a. 8 cells (80.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .30.

## Crosstabs

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Agama * Sikap	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

### Agama \* Sikap Crosstabulation

			Sikap		Total
			kurang	cukup dan baik	
Agama	Islam	Count	4	17	21
		Expected Count	6.3	14.7	21.0
		% within Agama	19.0%	81.0%	100.0%
Protestan, Katholik, Hindu, Budha		Count	5	4	9
		Expected Count	2.7	6.3	9.0
		% within Agama	55.6%	44.4%	100.0%
Total		Count	9	21	30
		Expected Count	9.0	21.0	30.0
		% within Agama	30.0%	70.0%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.998 <sup>b</sup>	1	.046	.082	.061
Continuity Correction <sup>a</sup>	2.449	1	.118		
Likelihood Ratio	3.836	1	.050		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	3.865	1	.049		
N of Valid Cases	30				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.70.



## DATA MENTAH HASIL PENELITIAN

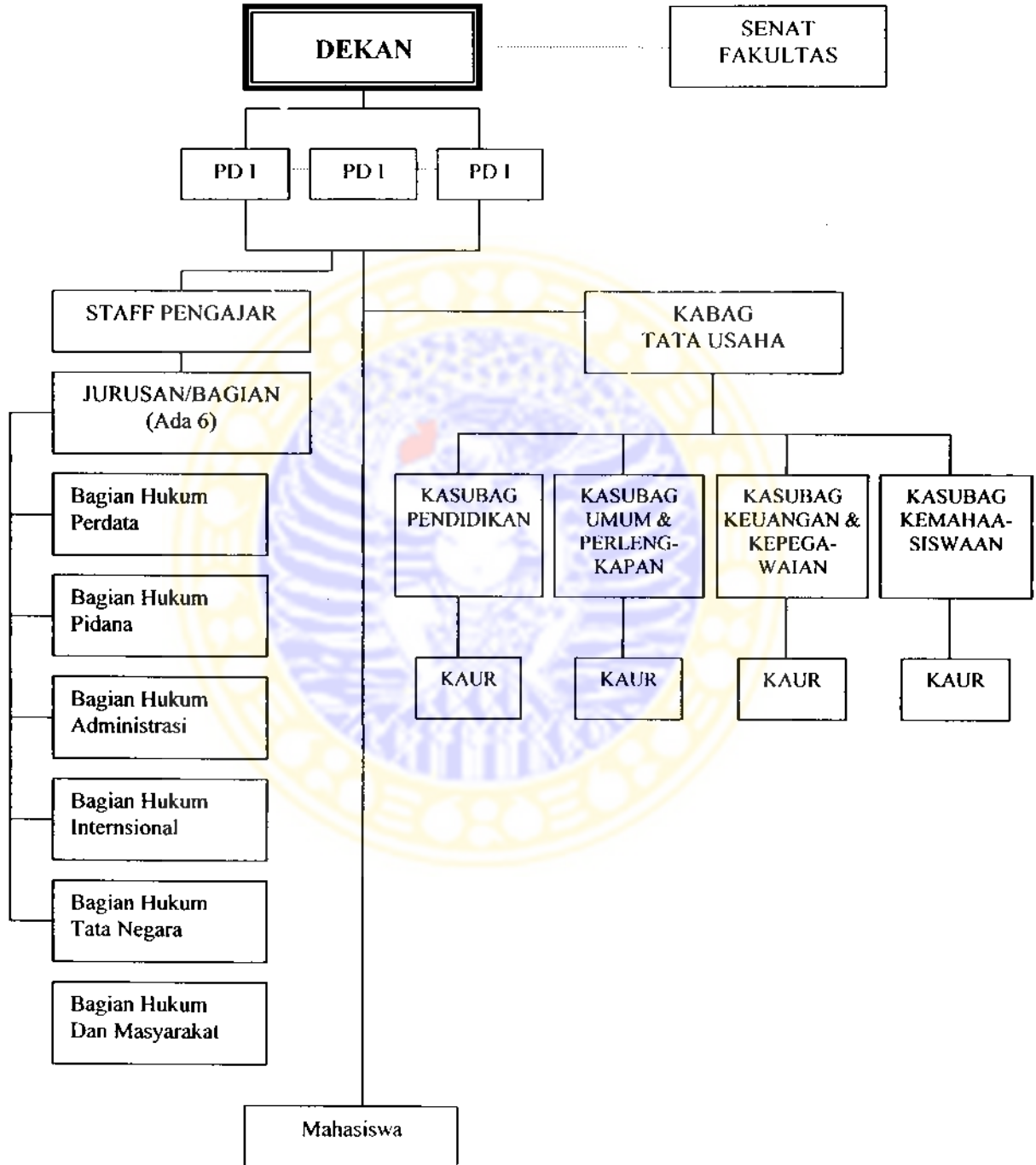
No.	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	skor total	Kategori sikap
1	5	4	4	3	2	4	3	3	4	5	2	2	5	5	1	4	56	3
2	4	3	2	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	2	5	61	3
3	5	4	2	2	2	5	2	5	4	5	3	2	4	4	2	5	56	3
4	5	3	4	3	4	3	4	2	5	5	5	2	5	5	1	5	61	3
5	4	4	1	4	3	3	3	4	1	5	2	5	3	5	1	5	53	2
6	3	5	2	2	4	3	2	5	5	5	2	4	5	4	5	4	60	3
7	2	4	1	3	4	5	5	4	1	5	5	2	4	5	2	5	57	3
8	4	3	2	2	3	5	3	2	2	5	1	3	4	1	2	4	46	2
9	4	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	4	4	4	1	4	44	1
10	4	3	1	2	2	3	2	3	2	3	1	4	2	5	3	5	49	2
11	3	5	3	1	3	2	2	2	3	1	4	2	5	3	5	4	58	3
12	4	4	5	2	4	5	2	4	3	4	2	2	5	3	5	4	58	3
13	4	4	5	2	4	5	2	4	3	4	2	2	3	4	2	5	41	1
14	3	2	2	2	5	1	4	5	2	4	5	1	3	3	4	2	47	2
15	4	4	1	2	5	5	5	1	4	1	4	4	2	3	4	5	54	3
16	3	5	3	2	4	4	3	1	1	3	2	2	5	3	4	5	50	2
17	4	4	2	5	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	4	50	2
18	4	4	2	5	3	4	3	4	2	3	3	2	3	1	4	2	41	1
19	4	2	2	2	1	2	2	4	4	1	2	3	1	4	2	5	41	1
20	3	5	1	2	5	5	1	3	4	3	2	3	5	2	3	2	49	2
21	3	5	1	2	5	5	1	3	4	3	2	3	5	2	3	2	49	2
22	3	5	1	2	5	5	1	3	4	3	2	3	5	2	3	2	49	2
23	3	2	1	5	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	5	38	1
24	3	2	1	5	4	2	2	3	2	2	1	2	1	4	2	1	37	1
25	4	4	5	2	4	1	2	1	2	1	1	2	1	4	2	1	37	1
26	4	4	5	2	4	1	2	1	2	1	1	2	1	4	2	1	37	1
27	2	1	2	5	5	5	2	2	2	2	2	1	1	4	3	5	44	1
28	2	1	2	5	5	5	2	2	2	2	2	1	1	4	3	5	44	1
29	4	4	1	2	4	5	1	3	2	2	2	2	5	1	5	3	46	2
30	4	4	1	2	4	5	1	3	2	2	2	2	5	1	5	3	46	2
31	4	4	1	2	4	5	1	3	2	2	2	2	5	1	5	3	46	2
32	4	4	1	2	4	5	1	3	2	2	2	2	5	1	5	3	46	2
33	4	4	1	2	4	5	1	3	2	2	2	2	5	1	5	3	46	2
34	4	4	1	2	4	5	1	3	2	2	2	2	5	1	5	3	46	2
35	4	4	1	2	4	5	1	3	2	2	2	2	5	1	5	3	46	2
36	4	4	1	2	4	5	1	3	2	2	2	2	5	1	5	3	46	2
37	4	4	1	2	4	5	1	3	2	2	2	2	5	1	5	3	46	2
38	4	4	1	2	4	5	1	3	2	2	2	2	5	1	5	3	46	2
39	4	4	1	2	4	5	1	3	2	2	2	2	5	1	5	3	46	2
40	1	4	1	2	4	4	4	3	2	2	2	1	5	5	5	3	46	2

## DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	skor total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	62
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	58
3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	59
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	64
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
10	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	58
11	4	1	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	55
12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	61
13	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	55
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
18	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
19	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
23	4	3	3	3	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	59
24	3	3	3	3	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	43
25	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	55
26	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	60
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	57
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	58
32	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
33	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	34
34	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
35	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
36	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
37	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	56
38	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60
39	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60

Lampiran 8

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI  
FAKULTAS HUKUM UNAIR**



Keterangan :

----- : garis koordinasi

----- : garis komando