



PERSEPSI TALENT MAHASISWA TINGKAT AKHIR TERHADAP KEMENTERIAN KEUANGAN DAN TEMPAT KERJA IDEAL

Sakti Prabowo
Politeknik Keuangan Negara STAN
Alamat Korespondensi: sakti.prabowo@pknstan.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Diterima Pertama
03-10-2017

Dinyatakan Diterima
08-11-2017

KATA KUNCI:
talent, tempat kerja ideal, mahasiswa
tingkat akhir

KLASIFIKASI JEL:
M50, J20

ABSTRACT

Perception Research of Talent to Ministry of Finance and Ideal Workplace Management Case Study of Final-Year University in Indonesia aims to describe the dominant factors behind the career choice of students and to know the level of student interest for a career in the Ministry of Finance. Respondent surveys are final-year university students, consist of 20 best universities in Indonesia and 5 (five) Universities that manifest affirmative action program as representative from outside East Java / Indonesia. Based on the results, the perception of talent on the selection of the ideal place of work according to the respondent is a company / organization that provides high income, good career opportunities and a comfortable working environment. 80,7% of respondents stated their approval that the Ministry of Finance has a positive image as an ideal workplace according to respondents' choice. Meanwhile, in the competition of the national job market, the Ministry of Finance is ranked second place where the worker is considered ideal and desired by the respondents, under PT Pertamina which is ranked number one.

Penelitian Persepsi Calon Pelamar Kerja (*Talent*) Terhadap Manajemen Tempat Kerja Ideal dan Kementerian Keuangan Studi Kasus Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas di Indonesia bertujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang dominan melatar belakangi pilihan karir pada mahasiswa dan untuk mengetahui tingkat minat mahasiswa untuk berkarir di Kementerian Keuangan. Responden yang diteliti merupakan mahasiswa 25 universitas, yang terdiri dari 20 (dua puluh) Universitas yang termasuk dalam kategori *20 universitas terbaik* serta 5 (lima) Universitas yang merupakan manifestasi dari program *affirmative-action* sebagai perwakilan dari luar Jawa/Indonesia Bagian Timur. Berdasarkan hasil penelitian, persepsi talent terhadap pemilihan tempat bekerja yang ideal menurut responden adalah perusahaan/organisasi yang memberikan pendapatan yang tinggi, peluang karir yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman. Terdapat 80,7% responden menyatakan persetujuannya bahwa Kementerian Keuangan memiliki image yang positif sebagai tempat bekerja yang ideal menurut pilihan responden. Sementara itu, dalam persaingan pasar lowongan kerja secara nasional, Kementerian Keuangan berada pada posisi peringkat kedua tempat bekerja yang dianggap ideal dan diinginkan oleh responden, di bawah PT Pertamina yang menduduki peringkat nomor satu.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dunia, perkembangan pendidikan sangat pesat dan persaingan makin ketat terutama bagi perguruan tinggi negeri maupun swasta dalam upaya mempersiapkan sumber daya yang berkualitas. Dunia pendidikan berperan sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena pendidikan merupakan lingkungan tempat berlangsungnya proses pembentukan profesi melalui proses belajar mengajar. Tuntutan tersebut disebabkan oleh tingginya tingkat permintaan pemberi kerja yang membutuhkan calon-calon pegawai bertalenta tinggi untuk dapat menjalankan proses bisnis organisasinya dengan baik. Dengan adanya situasi tersebut, muncul "persaingan" antar pemberi kerja untuk mendapatkan talent terbaik.

Menurut Pella, (2011), pada era sekarang, suatu organisasi (kementerian/ lembaga/ instansi, perusahaan swasta, maupun perusahaan negara) pasti akan terlibat dalam suatu persaingan. Namun demikian, persaingan antar organisasi tersebut sesungguhnya bukan pada level pasar (*not in the market*), tetapi pada level pemikiran (*but in the brain*). Persaingan bukan pada produk (*not in the product*), tetapi pada cara berpikir (*but in the mindset*). Oleh karena itu, bila ingin kembali ke fondasi bersaing sesungguhnya, pembenahan pertama-tama haruslah pada aspek sumber daya manusia di dalam organisasi. Peperangan bukan di tingkat pasar tetapi ada di level talenta.

Menurut Larkan (2009), tantangan manajemen saat ini adalah memenangkan perang talenta. Perang talenta adalah situasi di mana suatu organisasi/ perusahaan-perusahaan saling berlomba-lomba mengalahkan satu sama lain dalam rangka memperoleh talenta terbaik yang ada di pasar tenaga kerja. Kemampuan memenangkan perang talenta berpengaruh pada kemampuan memenangkan pasar. Ini menimbulkan tuntutan bagi perusahaan agar lebih mumpuni dalam melakukan proses penyeleksian talenta dengan lebih terampil. Selain itu, perusahaan juga dituntut lebih baik lagi dalam memotivasi dan memelihara talenta-talenta terbaik tersebut.

Sehubungan dengan pemikiran tersebut, Kementerian Keuangan sebagai organisasi besar dengan 11 (sebelas) Unit Eselon I dan lebih dari 70 ribu pegawai, tentu saja memerlukan langkah-langkah perencanaan dan rekrutmen pegawai baru yang lebih kompetitif agar lebih terjamin ketersediaan tenaga kerja yang tepat

untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan. Sejalan dengan usaha mewujudkan visi Kementerian Keuangan yaitu Menjadi Penggerak Utama Pertumbuhan Ekonomi Indonesia yang Inklusif di Abad ke-21, maka Kementerian Keuangan akan bersaing dengan organisasi lain (kementerian/ lembaga/ instansi, perusahaan swasta, maupun perusahaan negara) untuk mendapatkan para pencari kerja dengan talenta terbaik.

Dari latar belakang tersebut diatas peneliti ingin melakukan analisis mengenai Persepsi calon pelamar kerja (talent) terhadap manajemen tempat kerja ideal. Peneliti menggunakan studi Kasus Mahasiswa Tingkat Akhir di 20 Universitas terbaik di Indonesia berdasarkan situs webometric dan 5 universitas yang mendukung affirmative action sebagai perwakilan dari luar Jawa/Indonesia Bagian Timur.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang melatarbelakangi mahasiswa (*talent*) dalam pemilihan karir. Selain itu penelitin ini juga ingin mengetahui bagaimana pandangan mahasiswa (*talent*) terhadap pilihan berkarir di Kementerian Keuangan. Peneliti juga ingin mengetahui posisi Kementerian Keuangan dalam persaingan pencarian talent dibandingkan dengan organisasi lainnya di Indonesia. Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai faktor apa saja yang berpengaruh dalam pemilihan tempat berkarir pada mahasiswa tingkat akhir, serta untuk mengetahui posisi Kementerian Keuangan di antara organisasi lainnya di Indonesia di mata para pencari kerja tersebut.

Penelitian ini menggunakan data survei lapangan yang dilakukan pada tahun 2011, dengan asumsi perilaku minat mahasiswa tingkat akhir terhadap suatu tempat kerja ideal tetap sama untuk beberapa tahun kedepan. Teknis penelitian adalah menggunakan analisis deskriptif.

2. KERANGKA TEORI

2.1. Pengertian Karir

Karir merupakan suatu akumulasi dan pengetahuan yang tertanam pada skill dan keahlian, dan jaringan hubungan kerja yang diperoleh melalui serangkaian perkembangan pengalaman kerja yang lebih luas (Rahayuningsih, 2002). Sebaliknya, Greenberg & Baron, (2003) menyatakan bahwa karir tersebut meliputi urutan pengalaman pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu. Pilihan karir mahasiswa dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya stereotype dan persepsinya terhadap suatu karir. Faktor minat yang mempengaruhi pilihan profesi mahasiswa antara lain besarnya penghasilan yang akan diperoleh.

Karir merupakan sekuensi jabatan-jabatan dimana seseorang ikut serta di dalamnya. Beberapa orang mungkin tetap dalam jabatan yang sama sepanjang tahap-tahap kehidupannya, sedang yang lainnya

mungkin memiliki rangkaian jabatan-jabatan yang begitu berbeda (Manrihu, 1992). Sedangkan menurut Super, (1963) karir adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja. Dari pengertian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan karir sebagai suatu rangkaian pekerjaan, jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja. Pengambilan keputusan menyangkut pekerjaan tersebut merupakan suatu proses yang panjang dan pekerjaan itu sendiri berkembang walaupun dalam pekerjaan yang sama.

2.2. Pemilihan Karir

Menurut (Winkel, (1991) pemilihan karir merupakan suatu proses pemilihan jabatan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis, sosiologis, kultural geografis, pendidikan, fisik ekonomis dan kesempatan yang terbuka yang bersama-sama membentuk jabatan seseorang, dimana seseorang tadi memperoleh sejumlah keyakinan, nilai kebutuhan, kemampuan, ketrampilan minat, sifat kepribadian, pemahaman dan pengetahuan yang semuanya berkaitan dengan jabatan yang dipangkunya. Proses pemilihan karir bersifat sangat kompleks karena merupakan penggabungan dari berbagai faktor serta adanya perubahan dalam perkembangan karir itu sendiri yang merupakan penting dalam perencanaan hidup.

Dalam beberapa hal, pemilihan suatu jabatan menggambarkan beberapa macam informasi tertentu seperti motivasi, pengetahuan masalah-masalah jabatan, pemahaman dirinya dan wawasannya serta kemampuan-kemampuannya. Munandir (1996) berpendapat bahwa pemilihan karir seseorang mengarahkannya pada pola tingkah laku tertentu selaras dengan pengharapan masyarakat dan budayanya. Dengan demikian, pemilihan karir merupakan bagian dari proses perkembangan individu dimana arah pilih karir seseorang sebagai proses yang panjang yang dipengaruhi oleh taraf perkembangannya. Oleh karena itu pemilihan karir sangat berkaitan dengan proses perkembangan individu yaitu tempat individu dibesarkan.

Menurut Felton, Sandra, Buhr, & Northey, (1994), proses pemilihan tempat bekerja yang ideal pada seorang individu bergantung pada:

1) Faktor Intrinsik;

Faktor intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah melakukan pekerjaannya (*job content*). Faktor ini meliputi: penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual, pelatihan,

dan sebagainya). Faktor intrinsik pekerjaan dipisahkan pengertiannya dengan kompensasi finansial. Faktor intrinsik tidak terpisah dari pekerjaan itu sendiri dan memberikan kepuasan secara langsung saat pekerjaan tersebut dilakukan.

2) Penghasilan Jangka Panjang dan Penghasilan Jangka Pendek;

Penghasilan atau gaji yang diperoleh sebagai kompensasi dari suatu pekerjaan adalah salah satu daya tarik utama bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja pada karyawannya. Kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa dalam melakukan pertimbangan pemilihan karir, para mahasiswa (*talent*) menempatkan gaji sebagai alasan utama.

3) Pertimbangan Pasar Kerja;

Dalam pertimbangan ini pasar kerja, meliputi faktor jangka pendek seperti tersedianya pekerjaan, dan faktor jangka panjang seperti keamanan kerja, fleksibilitas karir dan kesempatan promosi.

4) Latar Belakang Pendidikan;

Para pencari kerja cenderung akan memilih pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang sesuai pula dengan minatnya pada saat memilih jurusan dalam pendidikannya, atau menyesuaikan dengan lowongan pekerjaan yang ada sesuai klasifikasi pendidikan yang dipersyaratkan;

5) Persepsi Rasio Keuntungan dan Kerugian.

Dalam memilih tempat bekerja, seorang pencari kerja akan mempertimbangkan keuntungan dan kerugian yang akan diperoleh jika berkarir di tempat tersebut, sehingga rasio keuntungan dan kerugian menjadi pegawai/ karyawan di tempat kerja tersebut akan mempengaruhi keputusan pencari kerja untuk memilih karir.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah disebutkan sebelumnya, disusun 6 variabel pengamatan dengan total 17 indikator pertanyaan yang digunakan untuk menentukan tempat kerja ideal bagi para responden. Variabel penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1) Income/Penghasilan, dengan indikator pertanyaan meliputi gaji, bonus tahunan dan tunjangan

2) Peluang karir, dengan indikator pertanyaan meliputi status karyawan / pegawai, persamaan perlakuan dan pembinaan SDM, dan peluang melanjutkan pendidikan.

3) *Prestige*, dengan indikator pertanyaan meliputi saran orang terdekat, prestasi tempat kerja, dan lingkup pekerjaan.

4) Jaminan Kerja, dengan indikator pertanyaan meliputi jaminan kesehatan dan keamanan bisnis.

- 5) Lingkungan Kerja, dengan indikator pertanyaan meliputi jam kerja, suasana kerja dan kesesuaian keahlian.
- 6) Fasilitas Tempat Kerja, dengan indikator pertanyaan meliputi letak kantor, kenyamanan tempat kerja, dan lokasi rekrutmen.

Subjek penelitian pada penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir pada 25 universitas di Indonesia yang terdiri dari:

- 1) 20 universitas terbaik di Indonesia, yang pemilihan kriterianya berdasarkan pengambilan ranking 20 universitas terbaik dari berbagai versi ranking yang dipergunakan, antara lain: versi Thes QS, versi Webometrics, versi 4 International Colleges & Universities, Daftar Rekomendasi dari Bank Mandiri, Daftar Ranking 25 Universitas Terbanyak yang diterima pada Rekrutmen CPNS 2010, dan Daftar Ranking dari BAN PT; serta
- 2) 5 Universitas yang merupakan manifestasi dari program *affirmative-action* sebagai perwakilan dari luar Jawa (Indonesia Bagian Timur).

3.2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan survei. Metode deskriptif dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu dengan mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesa. Metode deskriptif menurut Wirawan (1996) adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk memberikan deskripsi, lukisan, atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diteliti/diselidiki.

Sedangkan pelaksanaan metode survei menurut Wirawan (1996) adalah penelitian atau penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok atau daerah. Menurut Kuncoro (2001), metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir dari 25 universitas

terpilih yang mengambil pendidikan dalam 4 (empat) rumpun keilmuan berikut ini:

- a. Hukum;
- b. Ekonomi;
- c. Sosial/Humaniora;
- d. Teknik/Komputerisasi.

Berdasarkan hal diatas, maka penarikan sampel dari populasi dilakukan dengan metode *purposive-sampling* atau *judgement-sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang telah terpilih dan dikategorikan menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel, dimana pengambilan sampel dilakukan secara tidak acak yang informasinya diperoleh dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

4. HASIL PENELITIAN

Dari survei yang dilakukan didapat 1197 responden yang menjawab penuh kuesioner untuk kemudian diolah lebih lanjut. Berdasarkan pengolahan data, berikut ini adalah uraian jawaban atas ketiga rumusan masalah yang sebelumnya telah didefinisikan:

4.1. Faktor-faktor yang melatarbelakangi mahasiswa (*talent*) dalam pemilihan karir.

Berdasarkan Gambar 1. secara langsung dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor utama yang paling mempengaruhi *talent* dalam memilih tempat kerja yang ideal adalah yang memberikan gaji yang tinggi. Alasan kedua adalah karena memberikan fasilitas/tunjangan yang tinggi. Untuk peringkat ketiga disebabkan karena memberikan status karyawan penuh/tetap. Mengacu pada hal tersebut, Kementerian Keuangan cukup memperhatikan faktor-faktor dimaksud sehingga dirasakan sudah sangat baik dalam *positioning* sebagai tempat kerja yang ideal. Sementara itu, lokasi rekrutmen dan pemberian saran dari keluarga/teman/orang terdekat menjadi pertimbangan yang paling akhir bagi responden dalam hal menentukan tempat kerja ideal.

Faktor suatu instansi/ organisasi/ perusahaan yang memiliki kriteria memberikan gaji yang tinggi bagi pegawai-nya merupakan daya tarik terbesar bagi para pencari kerja dalam pertimbangan memilih tempat bekerja nya. Pengertian gaji disini adalah pendapatan keseluruhan yang diperoleh setelah bekerja. Besaran pendapatan memang menjadi daya tarik utama bagi para *talent* dalam menentukan pilihan tempat bekerja, dikarenakan hal ini memang tidak lepas dari karakteristik manusia yang memang pada umumnya bekerja untuk mendapatkan materi (gaji) dalam rangka pemenuhan kebutuhan finansial-nya. Selain untuk pemenuhan kebutuhan, besaran pendapatan yang tinggi juga dianggap mampu memberikan status sosial yang baik di mata masyarakat.

Kementerian Keuangan sebagai instansi pemerintah mampu memberikan daya saing yang cukup tinggi dalam hal ini karena walaupun sebagai instansi pemerintah, Kementerian Keuangan memberikan pendapatan yang tergolong lebih tinggi jika dibandingkan dengan

Kementerian/ Lembaga lainnya, (selain gaji pokok ada tunjangan khusus) sehingga menjadi daya tarik bagi para pencari kerja untuk berkarir di Kementerian Keuangan. Selain pendapatan yang tinggi, status sebagai Pegawai Negeri Sipil masih diyakini oleh sebagian besar masyarakat

Indonesia sebagai status kepegawaian yang paling *secure*, karena berstatus tetap/penuh. Pada Gambar 1. dibawah ini, dapat dilihat peringkat faktor-faktor yang melatarbelakangi mahasiswa (*talent*) dalam hal pemilihan karir.

Gambar 1. Faktor Yang Melatarbelakangi *Talent* dalam Pemilihan Karir



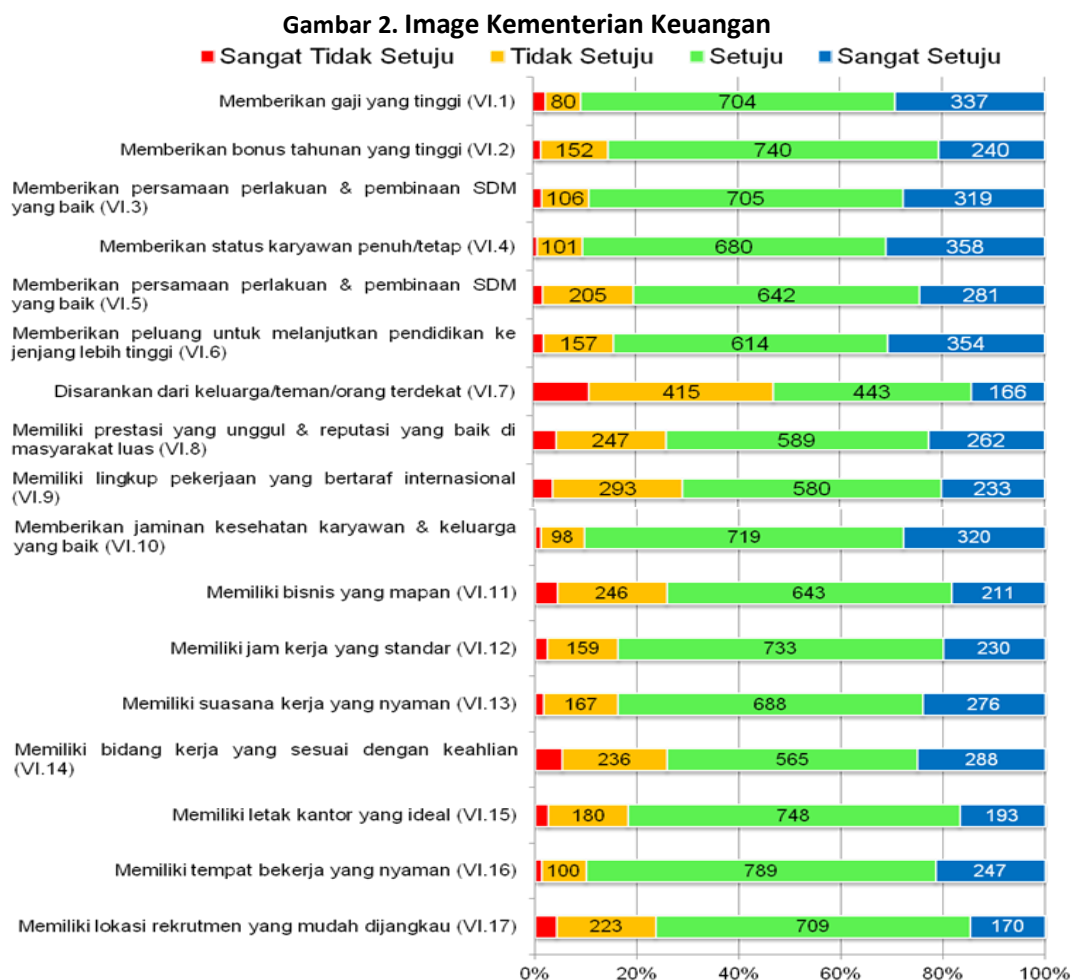
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Jika dilakukan perbandingan berdasarkan variabel tempat kerja idaman, maka variabel *Income* menjadi variabel utama alasan responden dalam memilih tempat kerja idaman. Variabel Peluang Karir ada di urutan kedua alasan responden memilih tempat kerja idaman. Pada urutan ketiga ada variabel Lingkungan Kerja, urutan keempat ada Jaminan Kerja, urutan kelima ada variabel *Prestige*, dan urutan keenam ada variabel Fasilitas yang merupakan variabel terendah dalam memilih tempat kerja idaman.

4.2. Image/ Pandangan Mahasiswa (*Talent*) terhadap pilihan berkarir di Kementerian Keuangan

Dari 1197 jawaban responden yang digunakan, terdapat 1150 jawaban responden yang menjawab secara lengkap tentang image Kementerian Keuangan. Dari 1150 responden, lebih dari 80% responden menyetujui bahwa Kementerian Keuangan memiliki

image yang baik dalam hal income/pendapatan serta peluang karir. Namun demikian, pandangan responden terhadap *prestige* Kementerian Keuangan dirasakan kurang memuaskan. Hal ini terlihat dari sedikitnya jumlah responden yang mendapatkan saran dari keluarga/teman/orang dekat untuk bekerja di Kementerian Keuangan, dan lebih dari 20% dari responden menyatakan tidak setuju jika Kementerian Keuangan memiliki prestasi dan reputasi yang baik serta pekerjaan yang bertaraf internasional. Akan tetapi, responden masih memiliki pandangan yang baik terkait image Kementerian Keuangan atas jaminan kesehatan yang diberikan, serta dipandang memiliki lingkungan bekerja yang nyaman. Hal ini dapat disebabkan oleh image Kementerian Keuangan sebagai instansi pemerintah memiliki tempat bekerja yang nyaman masih melekat kuat di mata masyarakat.



Sumber: Hasil Pengolahan Data

4.3. Dimanakah Posisi Kementerian Keuangan Dalam Persaingan Organisasi Pencari *Talent* Lainnya Di Indonesia

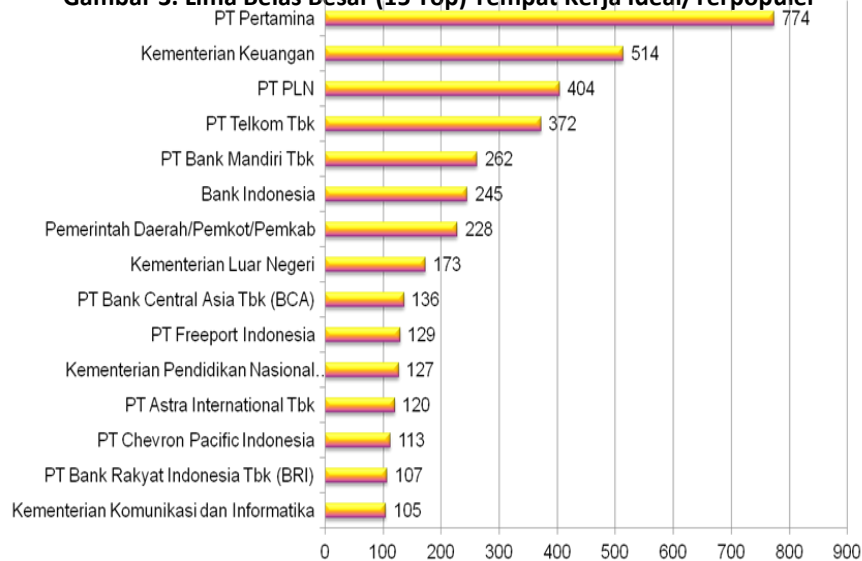
Dalam persaingan pasar lowongan kerja secara nasional, baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta dan badan usaha, maka dalam penelitian ini diperoleh 15 (lima belas) besar tempat kerja yang dianggap ideal/popular di mata responden sebagaimana tampak dalam Gambar 3. Berdasarkan 15 besar tempat kerja yang sesuai peringkat, dimana PT Pertamina menduduki peringkat nomor satu, atau merupakan tempat bekerja ideal yang paling diinginkan oleh responden, posisi dibawahnya yaitu posisi peringkat kedua adalah Kementerian Keuangan yang menjadi tempat bekerja nomor dua yang dianggap ideal dan diinginkan oleh responden, sementara peringkat selanjutnya adalah PT PLN yang merupakan tempat bekerja paling ideal nomor tiga yang diinginkan oleh responden.

Sebagai perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki Pemerintah Indonesia (*National Oil Company*), Pertamina memang sangat populer, terutama dalam hal

daya tarik memberikan income/pendapatan yang tinggi, maka sesuai dengan hasil penelitian pada jawaban rumusan masalah nomor satu, di mana yang menjadi faktor utama yang paling mempengaruhi *talent* dalam memilih tempat kerja yang ideal adalah yang memberikan gaji yang tinggi, maka Pertamina memang memenuhi kriteria tersebut. Akan tetapi, tetap menjadi tanggung jawab seluruh pegawai Kementerian Keuangan untuk terus meningkatkan nilai organisasi Kementerian Keuangan di mata masyarakat pada umumnya dan di mata para pencari kerja khususnya, agar di masa yang akan datang, Kementerian Keuangan menjadi organisasi yang paling diinginkan para pencari kerja, sehingga berdampak positif pada persaingan sehat dari *talent-talent* terbaik bangsa.

Dalam penelitian ini, diketahui juga bahwa secara organisasi, Kementerian Keuangan belum dikenal sebagai satu kesatuan organisasi, dibuktikan dengan beberapa responden menjawab Kementerian Keuangan sebagai Ditjen Pajak atau Ditjen Bea Cukai, hal ini terjadi karena kedua unit eselon I tersebut memang merupakan unit operasional pelayanan kepada masyarakat sehingga lebih dikenal secara langsung di masyarakat.

Gambar 3. Lima Belas Besar (15 Top) Tempat Kerja Ideal/Terpopuler



Sumber: Hasil Pengolahan Data

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berikut adalah beberapa simpulan yang dapat ditarik dari hasil pengolahan data pada penelitian ini, yaitu:

- Faktor terpenting yang menyatakan alasan *talent* dalam memilih tempat kerja ideal adalah *Income* / pendapatan. Faktor-faktor lain yang menyatakan alasan *talent* dalam memilih tempat kerja ideal secara berurutan adalah Peluang Karir, Lingkungan Kerja, Jaminan Kerja, *Prestige*, dan Fasilitas.
- Tiga pernyataan dengan nilai (skor) tertinggi sebagai alasan untuk memilih tempat kerja ideal adalah tempat kerja yang memberikan gaji yang tinggi, memberikan fasilitas tunjangan yang tinggi, dan memberikan status karyawan penuh atau tetap.
- Sebanyak 80,7% responden setuju bahwa Kementerian Keuangan merupakan tempat kerja ideal. Positioning Kementerian Keuangan sudah baik untuk pernyataan memberikan jaminan kesehatan karyawan dan keluarga yang baik, memberikan peluang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dan memberikan gaji yang tinggi. Namun demikian Kementerian Keuangan masih perlu meningkatkan popularitasnya agar lebih baik dalam persepsi masyarakat sebagai tempat kerja yang disarankan oleh orang terdekat.
- Kementerian Keuangan berada di posisi kedua dari keseluruhan tempat karir yang paling diminati setelah Pertamina, dan berada di posisi pertama untuk kategori instansi pemerintah/lembaga negara yang paling diminati. Persepsi responden terhadap Kementerian Keuangan dipengaruhi oleh *image* yang ada di masyarakat luas bahwa Kementerian Keuangan khususnya Ditjen Pajak dan Ditjen Bea dan Cukai memberikan gaji (*take home*

pay) yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini, *brand image* Kementerian Keuangan sebagai holding unit eselon I belum kuat.

6. IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Penelitian yang telah dilakukan ini masih jauh dari sempurna. Beberapa hal yang dapat menjadi perhatian antara lain:

- Sebagian *talent* mungkin bukan berasal dari mahasiswa tingkat akhir, sehingga ruang lingkup *talent* pada penelitian ini masih sangat terbatas.
- Penelitian lapangan (survei) dilakukan pada tahun 2011. Perubahan persepsi mungkin dapat terjadi walaupun mungkin tidak banyak persepsi yang akan berubah.
- Penelitian ini masih merupakan tahap awal, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk mengkonfirmasi model yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA (REFERENCES)

- Felton, Sandra, Buhr, N., & Northey, M. (1994). Factors Influencing the Business Student's Choice of a Career in Chartered Accountancy, Issues in Accounting Education. *Spring*.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2003). *Behavior In Organization*. Prentice Hall.
- Larkan, K. (2009). *Winning the Talent War The 8 Essentials*. (C. Chan, Ed.), *Media*. Singapore: Marshall Cavendish Business.
- Manrihu, M. T. (1992). *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pella, D. A. (2011). *Talent Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rahayuningsih, D. A. (2002). Harapan dan Kenyataan dalam Berkariir di Kantor Akuntan Publik: Suatu

-
- Perbandingan Antara Mahasiswa Akuntansi dan Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Super, D. E. (1963). *Career Development: Self Concept Theory*. Collage Entrance Examination Board.
- Winkel, W. (1991). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: Gramedia.