

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Potret kualitas pendidikan tinggi di Indonesia masih belum bisa dikatakan mencapai kualitas yang baik. Kualitas perguruan tinggi Indonesia, tercermin dengan lulusannya yang tidak siap pakai, kemampuan bekerjasama yang rendah, kemampuan inovasi yang rendah, kreativitas yang rendah, semuanya berujung pada daya saing lulusan yang rendah (Rorim, 2014). Lulusan perguruan tinggi di Indonesia tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup. Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) dalam laporan tentang pendidikan tinggi di Indonesia). OECD melansir, universitas di Indonesia termasuk sebagai universitas yang tertinggal. Survei Bank Dunia, yang menyebutkan, 20%-25% alumnus perguruan tinggi di Indonesia harus mendapat pelatihan sebelum bekerja (Paramitha, 2012). Masih banyak Perguruan Tinggi Indonesia hanya menargetkan untuk kuantitas mahasiswa dan mengabaikan dari segi kualitasnya. Seharusnya dengan kuantitas yang banyak hendaknya juga diikuti dengan tingginya kualitas. Pendidikan merupakan salah satu upaya dari pemerintah dalam meningkatkan kualitas penduduk Indonesia. Meningkatnya kuantitas penduduk setiap tahunnya akan berdampak pada munculnya permasalahan penyerapan sumber daya manusia pada dunia kerja. Apabila sumber daya manusia tidak terserap oleh dunia kerja maka angka pengangguran akan mengalami peningkatan.

Salah satu yang menjadi penyebab munculnya pengangguran karena adanya ketidaksesuaian antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga

kerja Idris (2016: 121). Data Badan Pusat Statistik (BPS) Februari 2017 menunjukkan terdapat 131,55 juta orang angkatan kerja. Dari jumlah tersebut, penduduk Indonesia yang bekerja pada Februari 2017 tercatat sebanyak 124,54 juta orang. Sementara jumlah penduduk yang tidak bekerja tercatat sebanyak 7,01 juta orang. Permasalahan ini merupakan permasalahan yang sampai saat ini belum bisa diatasi oleh pemerintah. Berbagai cara untuk mengatasi permasalahan ini sudah ditempuh. Namun, masalah tersebut belum juga mampu dituntaskan. Rendahnya kualitas sumber daya manusia akan membuat sebagian dunia kerja melaksanakan penerapan teknologi canggih yang berdampak pada tersingkirnya sumber daya manusia karena tugas dan fungsi tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan mampu tergantikan dengan teknologi atau mesin canggih. Tentunya hal ini akan mengurangi kebutuhan sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan perusahaan dan berpotensi akan berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh lembaga dunia kerja. Masalah tersebut perlu mendapat perhatian yang serius, karena berpotensi menimbulkan kerawanan berbagai tindakan kriminal dan gejolak sosial. Kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan guna menekan pengangguran dan mengantisipasi potensi PHK oleh lembaga dunia kerja kepada tenaga kerja yang dianggap tidak memiliki kompetensi yang layak untuk dipertahankan. Menempuh pendidikan yang tinggi merupakan salah satu cara dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia.

Kesadaran masyarakat untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi semakin meningkat setiap tahunnya. meningkatnya kesadaran masyarakat untuk berpendidikan lanjut akan berdampak pada meningkatnya mutu kompetensi sumber daya manusia. Pada akhirnya, sumber daya manusia masyarakat Indonesia mempunyai daya tawar dan mampu bersaing ditingkat regional,

nasional, bahkan ditingkat internasional. Meningkatnya kesadaran masyarakat Indonesia untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Angka Partisipasi Sekolah tahun 2014-2016

Angka Partisipasi Sekolah 2014-2016	UMUR			
	7-12	13-15	16-18	19-24
Angka Partisipasi Sekolah (APS) 2014	98.92	94.44	70.31	22.82
Angka Partisipasi Sekolah (APS) 2015	99.09	94.72	70.61	22.95
Angka Partisipasi Sekolah (APS) 2016	99.09	94.88	70.83	23.93

Sumber: www.bps.go.id/2016

Tabel 1.1. menunjukkan angka partisipasi sekolah khususnya yang berusia 19 sampai 24 tahun mengalami peningkatan dari tahun 2014, 2015, sampai 2016. Data tersebut sekaligus menunjukkan bahwa kesadaran masyarakat untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan terus meningkat setiap tahunnya. Permintaan dari dunia kerja yang menuntut tenaga kerja untuk memiliki mutu yang unggul mendorong antusias penduduk Indonesia dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui pendidikan sekolah bahkan sampai ke perguruan tinggi. Antusiasme lulusan sekolah menengah atas untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi setiap tahunnya terus meningkat.

Pulau Madura adalah salah satu wilayah yang tidak luput dari problema yang ditunjukkan pada paragraf sebelumnya. Masyarakat Madura dikenal dengan masyarakat yang kesadaran akan pendidikan cenderung rendah. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pemerintah dan lembaga pendidikan, karena kesadaran akan pentingnya menempuh pendidikan nantinya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Madura itu sendiri. Salah satu alternatifnya adalah dengan diadakannya perguruan tinggi di sekitar pulau Madura untuk mendukung

perbaikan kualitas sumber daya manusia yang ada di kawasan Madura. Adanya perguruan tinggi di Madura akan membuat generasi penerus bangsa di kawasan Madura memiliki asa dalam mewujudkan cita-cita melalui perbaikan kualitas individu yang pada akhirnya akan memiliki daya tawar untuk bersaing di dunia kerja. Antusias generasi bangsa ini dapat dilihat dari minat lulusan sekolah menengah atas yang melanjutkan studi lanjut ke perguruan tinggi.

Salah satu perguruan tinggi di pulau Madura yang setiap tahun mengalami peningkatan antusias calon mahasiswa baru ialah Universitas Trunojoyo Madura. Perguruan tinggi ini pada tahun 2017 menerima mahasiswa baru dengan jumlah 3.425 mahasiswa, jumlah ini meningkat dari tahun 2016 yang berjumlah 2.938 mahasiswa. Dari peningkatan jumlah mahasiswa menunjukkan bahwa antusias masyarakat dalam upaya memperbaiki kualitas sumber daya manusia mengalami peningkatan. Tentu, antusias ini sangat positif untuk mencetak sumber daya manusia yang profesional dan mampu bersaing pada dunia kerja. Hal ini selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh Universitas Trunojoyo Madura yang tercantum dalam buku Pedoman Akademik (2017) yakni:

1. Menghasilkan lulusan yang profesional dan berdaya saing.
2. Menghasilkan hasil riset yang berkontribusi dalam peningkatan kualitas hidup masyarakat.
3. Menghasilkan pengabdian kepada masyarakat berbasis pada hasil riset untuk kemanfaatan masyarakat.
4. Menghasilkan tata kelola perguruan tinggi yang transparan, akuntabel, responsibilitas, independensi dan fairness.
5. Menghasilkan jalinan kerja sama yang sinergis dan berkelanjutan dengan mitra.

Perguruan tinggi negeri pertama di Madura ini diharapkan menjadi salah satu perguruan tinggi yang mampu mencerdaskan anak bangsa dengan mencetak lulusan yang mempunyai daya saing dalam dunia kerja dan menjadi manusia berintelektual yang bermanfaat untuk masyarakat.

Untuk menampung minat serta meningkatkan kompetensi calon penerus bangsa, perguruan tinggi negeri ini membuka beberapa fakultas dan jurusan. Jumlah keseluruhan mahasiswa terbagi kedalam masing-masing fakultas. Terdapat 7 fakultas di kampus ini, keseluruhannya tertera dalam buku Pedoman Akademik (2017), diantaranya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Hukum, Fakultas Pertanian, Fakultas Ilmu Sosial dan Budaya, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Keislaman. Mahasiswa mempunyai hak menentukan prodi atau jurusan sesuai keinginan dan potensi yang dimiliki. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis menjadi prodi terfavorit di Universitas Trunojoyo Madura dalam kata lain prodi manajemen menjadi prodi impian bagi calon mahasiswa baru. Hal ini dapat dilihat pada tabel jumlah peminat atau pendaftar calon mahasiswa yang mendaftar melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Nasional (SBMPTN) dibawah ini:

Tabel 1.2. Peminat Universitas Trunojoyo Madura Pada Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) 2016

no	PRODI / JURUSAN	Peminat	no	PRODI / JURUSAN	Peminat
1.	MANAJEMEN	1178	12.	HUKUM BISNIS SYARIAH	333
2.	AKUNTANSI	949	13.	SASTRA INGGRIS	332
3.	EKONOMI PEMBANGUNAN	931	14.	PENDIDIKAN GURU ANAK USIA DINI	300
4.	PGSD	813	15.	TEKNIK INFORMATIKA	986
5.	ILMU HUKUM	742	16.	TEKNIK INDUSTRI	984
6.	EKONOMI SYARIAH	646	17.	AGRIBISNIS	661
7.	PSIKOLOGI	625	18.	TEKNOLOGI INDUSTRI PERTANIAN	578
8.	ILMU KOMUNIKASI	555	19.	AGROEKOTEKNOLOGI	502
9.	SOSIOLOGI	522	20.	PENDIDIKAN IPA	442
10.	PENDIDIKAN BAHASA INDONESIA	502	21.	ILMU KELAUTAN	419
11.	PENDIDIKAN INFORMATIKA	331	22.	TEKNIK ELEKTRO	382
Jumlah keseluruhan yang mendaftar melalui jalur SBMPTN: 13.713 calon mahasiswa					

Sumber: sbmptn.ac.id/2016

Dengan jumlah peminat terbanyak mencapai 1178 calon mahasiswa membuat prodi manajemen menjadi prodi yang diimpikan oleh para lulusan sekolah menengah atas. Menjadi yang terfavorit merupakan tanggung jawab bagi pemangku kebijakan pada tingkat prodi. kuantitas dari mahasiswa manajemen hendaknya diikuti tingginya kualitas mahasiswa yang dihasilkan. Lulusan manajemen diharapkan mampu bersaing di dunia kerja. Sehingga citra manajemen sebagai jurusan favorit sebanding dengan lulusan yang dihasilkan dan pada akhirnya manajemen akan tetap menjadi prodi terfavorit. Dengan meningkatkan kualitas lulusan, prodi manajemen Universitas Trunojoyo Madura ikut andil dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia masyarakat Indonesia yang pada akhirnya akan menjawab keraguan masyarakat akan *output* yang dihasilkan lulusan perguruan tinggi.

Persoalan yang dihadapi perguruan tinggi secara umum tidak terlepas dari tiga isu pokok yaitu persoalan mutu, persoalan relevansi dan persoalan akses. Dalam Kompasiana (2013), Secara khusus Satryo Soemantri Brodjonegoro Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi mengungkapkan kondisi perguruan tinggi di Indonesia adalah:

1. Perguruan Tinggi masih merupakan (dianggap) sumber ilmu pengetahuan, etika dan nilai-nilai kebijakan
2. Gaji profesor atau dosen masih sangat rendah sehingga membutuhkan penghasilan tambahan dari berbagai sumber dan aktivitas lain yang menyita waktunya sebagai pendidik
3. Perguruan Tinggi masih diselimuti oleh berbagai masalah sekaligus menjadi masalah bangsa secara keseluruhan
4. PTN (terutama) beroperasi dengan sangat tidak efektif dan tidak efisien (kehadiran dosen rendah, pengangguran sarjana, kurikulum yang tidak responsif terhadap kebutuhan pasar kerja , dll)
5. Biaya sekolah semakin mahal dan D.O. semakin tinggi
6. Tata pelaksanaan PBM tidak sesuai dengan standar mutu
7. Kredibilitas perguruan tinggi belum memuaskan *stakeholders* atau masyarakat umumnya.

Persoalan relevansi dapat dimaknai sebagai kesesuaian apa yang dihasilkan perguruan tinggi dengan respon dunia kerja, artinya dengan melihat seberapa besar daya serap dunia kerja terhadap lulusan perguruan tinggi dapat dikatakan

bahwa adanya kesesuaian antara keduanya, apabila daya serap dunia kerja terhadap lulusan perguruan tinggi sangat kecil sehingga menjadi penyumbang angka pengangguran yang semakin tinggi berarti terjadi persoalan relevansi antara pendidikan dengan dunia kerja, kriteria dan kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja tidak terpenuhi oleh para lulusan perguruan tinggi.

Kenyataan pada dewasa ini menunjukkan mutu lulusan perguruan tinggi itu tidak selalu dapat diterima dan mampu untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan dunia kerja. Maraknya perguruan tinggi berpotensi merosotnya mutu lulusan, mengingat standarisasi mutu lulusan tidak menjadi tujuan; tetapi hanya dilihat dari aspek kuantitas; yakni bagaimana mendapatkan jumlah mahasiswa sebanyak-banyaknya. Begitupun dengan diberlakukannya otonomi kampus; dimana perguruan tinggi negeri (PTN) dan swasta (PTS) memiliki kesamaan di dalam pengelolaan, sehingga ada kecenderungan untuk mencari dana yang memadai; namun terkadang mengabaikan aspek mutu itu sendiri (Asmawi, 2006). Masalah penting yang harus diperhatikan adalah bagaimana manajemen perguruan tinggi diatur dalam suatu manajemen yang rapi, efisien sehingga memiliki arah yang jelas yakni mutu lulusan yang baik.

Untuk menghasilkan kualitas lulusan yang profesional dan berdaya saing dibutuhkan strategi pembelajaran yang tepat. Dalam proses pembelajaran, kurikulum merupakan salah satu komponen yang sangat penting, karena digunakan sebagai acuan dalam penyelenggaraan pendidikan dan sekaligus sebagai salah satu indikator mutu pendidikan. Kurikulum yang diterapkan hendaknya sesuai dengan upaya meningkatkan kompetensi mahasiswa dan nantinya *output* atau lulusan dari prodi Manajemen diharapkan dapat memenuhi permintaan dunia kerja. Selaras dengan Muslih (2014) yang menyatakan,

Pembelajaran harus dibenahi dengan kurikulum otomatis termasuk di dalamnya. Komponen pembelajarannya, seharusnya memuat sinkronisasi antara dunia pendidikan dengan dunia kerja dan dunia industri. Sementara Asnawi (2006) mengatakan, kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi maupun bahan kajian dan pelajaran serta cara penyampaian dan penilaiannya yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar di perguruan tinggi. Kurikulum dibagi dalam kurikulum inti dan kurikulum lokal (institusional). Kurikulum inti adalah bagian dari kurikulum pendidikan tinggi yang berlaku secara nasional untuk setiap program studi, yang memuat tujuan pendidikan, isi pengetahuan, dan kemampuan minimal yang harus dicapai peserta didik, dalam penyelesaian satu program studi. Disisi lain kurikulum lokal (institusional) adalah bagian dari kurikulum pendidikan tinggi yang berkenaan dengan keadaan dan kebutuhan lingkungan serta ciri khas perguruan tinggi yang bersangkutan. Sehingga dirasa perlu perbaikan terhadap kurikulum dengan menambahkan program-program baru seperti: penguasaan bahasa internasional, teknologi komputer, program magang dan etika.

Relasi dengan dunia kerja perlu dibangun oleh perguruan tinggi pada umumnya dan prodi manajemen pada khususnya agar mahasiswa pasca lulus langsung terserap dunia kerja. Menyiapkan lulusan manajemen yang profesional dan siap kerja dibutuhkan kurikulum yang tujuannya untuk penyelarasan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan penerapan pada dunia kerja sekaligus sebagai jembatan dalam membangun relasi antara perguruan tinggi dengan dunia kerja. Untuk mewujudkan lulusan manajemen yang profesional dan berdaya saing salah satunya melalui kegiatan studi lapangan dan praktek kerja industri atau magang pada dunia kerja sebagai aktualisasi teori yang telah mahasiswa peroleh di bangku

kuliah. Studi lapangan dan magang pada mahasiswa diharapkan bisa menjadi jembatan membangun relasi antara perguruan tinggi dengan dunia kerja dan juga sebagai cara untuk menyelaraskan teori yang diperoleh mahasiswa dengan praktek di dunia kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas lulusan.

Studi lapangan diharapkan dapat memberi warna belajar pada mahasiswa karena dalam pelaksanaannya mahasiswa terlibat langsung atau dalam kata lain mahasiswa turun langsung mengamati kondisi lingkungan kerja atau atmosfer yang ada di dunia kerja dan dunia industri. Mahasiswa akan dipertemukan langsung dengan budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja karyawan, keterampilan karyawan, dan sistem atau alat yang digunakan dalam pencapaian tujuan perusahaan. sehingga dalam waktu yang singkat peserta stula diharapkan mempunyai gambaran tentang kondisi dunia kerja yang sebenarnya. Sebagaimana dalam penelitiannya Tika Yuli (2014) menyatakan, penerapan stula dapat meningkatkan aktivitas mahasiswa karena pada metode ini dituntut untuk aktif dalam pembelajaran dan memberikan pengalaman secara langsung yang merupakan salah satu keunggulan dari metode tersebut. Adanya penerapan metode ini membuat peserta merasa lebih mudah memahami materi, dapat menemukan permasalahan beserta mencari solusinya, dan memberikan kesempatan untuk lebih banyak melakukan eksplorasi. Pelaksanaan studi lapangan diharapkan dapat membentuk mahasiswa mengenal budaya perusahaan, melaksanakan disiplin kerja sekaligus mengenal industri manufaktur. Studi lapangan sebagai langkah awal bagi perguruan tinggi untuk memperkenalkan mahasiswa dengan dunia kerja dan dunia industri. Didukung pula dengan hasil penelitian Stanis (2012) yang menunjukkan bahwa dengan melakukan kunjungan lapangan selain dapat mempelajari tentang lingkungan juga dapat melatih

toleransi, keterampilan interpersonal dan kemampuan adaptasi sosial, kemampuan untuk menangani berbagai kesulitan yang dihadapi dalam melakukan kunjungan lapangan. Studi lapangan sebagai persiapan terhadap mahasiswa sebelum melaksanakan program magang dan sebelum bekerja. Sehingga setelah lulus nantinya mahasiswa diharapkan secara cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Dengan begitu kemampuan atau keahlian mahasiswa akan bertambah dan hubungan baik atau relasi akan dengan sendirinya tercipta.

Pada program studi manajemen Universitas Trunojoyo Madura pelaksanaan studi lapangan tidak termasuk program wajib. Namun demikian, tetap dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa dan rekomendasi dari dosen mata kuliah yang bersangkutan. Hal tersebut sejalan atau berbanding lurus dengan pendapat dari seorang mahasiswa prodi manajemen angkatan 2014, *Iskandar Eka Asmuni yang menyatakan bahwa “Sebenarnya, program stula ini tidak diwajibkan. Dengan kata lain tidak ada regulasi dari prodi itu sendiri. Namun, dengan kesadaran saya pada khususnya dan teman-teman pada umumnya stula ini dipandang sebagai keharusan yang pada gilirannya membantu kita sebagai mahasiswa untuk mengetahui atmosfer di dalam perusahaan. Jadi, kesimpulannya rekomendasi dari dosen yang bersangkutan kami Aamiinkan”*. Mahasiswa ingin secara langsung serta dekat dengan dunia kerja dan Stula sebagai salah satu upaya dari prodi manajemen untuk mendekatkan mahasiswa dengan dunia kerja. Perusahaan industri menjadi pilihan yang dianggap tepat oleh prodi manajemen sebagai upaya menambah wawasan atau gambaran dunia kerja bagi mahasiswa.

Magang sebagai salah satu bentuk pendidikan dan pelatihan yang akan membentuk kompetensi mahasiswa. Magang memberikan pengalaman kepada mahasiswa meliputi penggunaan sarana prasarana baru, memperoleh

keterampilan baru dalam bekerja, memikul tanggung jawab lebih, memiliki jaringan profesional, dan memecahkan masalah manajemen di lapangan, pengalaman yang diperoleh akan mempengaruhi pola pikir, sikap, dan tingkah laku dalam bekerja. Dari kesiapan mental, peserta didik menjadi terlatih untuk berani menerima tanggung jawab, lebih bijak dalam menghadapi masalah, disiplin, mampu beradaptasi, bekerja sama dengan orang lain, dan menjunjung sikap kerja yang benar. Dengan demikian, praktek kerja industri yang dilakukan dengan keseriusan akan menghasilkan pengalaman yang banyak dan relasi yang luas. Dengan begitu kompetensi peserta akan meningkat dan semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Sebagaimana Anonim (2008) mendeskripsikan bahwa *Competency based Educational and Training (CBET)* adalah pendidikan dan pelatihan yang menitikberatkan pada penguasaan suatu pengetahuan dan keterampilan khusus serta penerapannya di lapangan kerja. Pelaksanaan program magang ini bervariasi di setiap perusahaan. Pada perusahaan tempat magang tidak semua mahasiswa melakukan pekerjaan sesuai dengan konsentrasi yang telah ditempuh. Prakteknya di lapangan, mahasiswa belum mendapatkan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan yang sebenarnya. Dalam hal ini, sejak tahun 2010 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) telah melaksanakan kegiatan atau program penyelarasan pendidikan dengan dunia kerja dan dunia industri. Ratnawati (2016) menyebutkan, ada sembilan kendala yang menjadi faktor ketidakselarasan pendidikan dengan dunia kerja. Sembilan faktor tersebut ditulis dalam *fishbone* diagram dari Kemendikbud, diantaranya:

1. Kemampuan pengajar dalam *hard skill* dan *soft skill*.
2. Metode pembelajaran yang masih tradisional.
3. Kurangnya sarana dan prasarana, terutama fasilitas dan peralatan praktek yang masih kurang menjadi kendala
4. Ketidaksesuaian kurikulum..

5. Kurangnya info DUDI untuk pendidikan. Selama ini terasa ada kesenjangan antara dunia Pendidikan dengan Dunia Industri. Dalam hal ini, dunia industri diharapkan bisa memberikan kesempatan
6. Minimnya Kesempatan Magang
7. Banyak pencari kerja yang tidak mengetahui layanan bimbingan karir yang telah disediakan oleh kemenkertrans dan Dinas tenaga kerja
8. Kurangnya kewirausahaan.
9. Kurangnya *soft skill* dari lulusan diantaranya: motivasi, komunikasi, kerja keras dan kepercayaan diri.

Magang diharapkan mampu menjembatani antara perguruan tinggi dengan dunia kerja. Akan tetapi apa yang diharapkan tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Muslih (2014) menyatakan, mahasiswa magang tidak memiliki arti penting bagi perusahaan. Pada sisi yang lain, dosen tidak terlibat langsung dalam proses magang. Mahasiswa magang tidak diberi pengarahan dan bimbingan sebelum dan selama magang. Sehingga kegiatan magang sendiri tidak dapat dikontrol dengan baik pelaksanaannya. Melihat pentingnya magang untuk mencetak lulusan yang berkompetensi sudah sewajarnya pelaksanaan harus dioptimalkan. Sebagaimana lin (2015) menyatakan, Pada hakikatnya pelaksanaan praktek kerja industri secara tidak langsung akan memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja. Sekolah membekali peserta didik dengan materi pendidikan umum (normatif), pengetahuan dasar penunjang (adaptif), serta teori dan keterampilan dasar kejuruan (produktif). Selanjutnya dunia usaha/industri diharapkan membantu bertanggung jawab terhadap peningkatan keahlian profesi melalui praktek kerja industri.

Magang secara fungsional tidak hanya sekedar mengetahui atmosfer perusahaan namun lebih dari itu, yaitu untuk mempersiapkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan. Atika Wulandari mahasiswa manajemen angkatan 2014 yang telah melaksanakan magang, menyatakan bahwa, *“sangat disayangkan magang di manajemen tidak menjadi kewajiban bagi*

mahasiswa. Berdasarkan pengalaman saya, magang itu dibutuhkan oleh mahasiswa karena magang itu sebagai implementasi dari apa yang kita peroleh dibangku kuliah. Selain itu, magang tidak hanya sebagai implementasi namun sebagai persiapan sebelum memasuki dunia kerja yang sebenarnya". Pada prodi manajemen magang tidak termasuk pada kurikulum mata kuliah atau dalam kata lain pelaksanaan program magang tidak wajib. Namun, pelaksanaan magang tetap dilaksanakan oleh sebagian mahasiswa di program studi manajemen dengan alasan mahasiswa ingin memperoleh pengalaman kerja sebelum terjun langsung pada dunia kerja yang sebenarnya. Mahasiswa menentukan sendiri perusahaan yang akan menjadi tempat magangnya. Penempatan untuk pelaksanaan disesuaikan dengan konsentrasi yang ditempuh, dalam hal ini terbagi dalam manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen pemasaran.

Masalah utama dalam penelitian ini adalah program stula dan magang mahasiswa sangat penting untuk meningkatkan kualitas lulusan, namun perlu dilihat efektivitas pelaksanaan yang meliputi persiapan, pelaksanaan, serta pengawasan. Berdasarkan pengalaman peneliti, stula membantu mendekatkan mahasiswa dengan dunia kerja/dunia industri. Mahasiswa dapat mengetahui lingkungan organisasi, kinerja karyawan, interaksi antar karyawan, semangat kerja karyawan, kebermanfaatan perusahaan bagi masyarakat sekitar, bahkan mahasiswa memperoleh informasi tentang pemanfaatan limbah industri menjadi bernilai dan bermanfaat. Tidak hanya itu, mahasiswa berkesempatan berdiskusi langsung dengan salah satu pimpinan perusahaan. Stula telah memberi manfaat bagi mahasiswa meskipun dalam pelaksanaannya harus menempuh jarak yang jauh dan biaya yang relatif mahal. Begitu juga dengan pengalaman peneliti yang

pernah melaksanakan magang. Sama halnya dengan stula, magang juga membantu mahasiswa dekat dengan dunia kerja. Pelaksanaan magang berpotensi besar meningkatkan kualitas lulusan dan membangun hubungan baik dengan dunia kerja karena waktu yang diberikan untuk berada di dunia kerja lebih lama. Selain itu, peserta magang di beri kesempatan untuk berkontribusi melaksanakan tugas-tugas di perusahaan. Tentunya hal ini menjadi peluang bagi peserta magang untuk menerapkan teori yang didapat di bangku kuliah. Peneliti sangat merasakan manfaat pelaksanaan magang, selain sebagai implementasi teori, ditempat magang juga banyak menemukan ilmu-ilmu baru yang tidak diperoleh di bangku pendidikan. Selama berada di dunia kerja, peserta dituntut untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, mampu berkomunikasi dengan karyawan dan pimpinan, mengikuti aturan perusahaan salah satunya disiplin kerja. implementasi teori yang didapat mahasiswa di bangku kuliah akan tercapai apabila tempat pelaksanaan magang sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta mendapat kesempatan dari perusahaan melakukan pekerjaan sesuai keahlian atau konsentrasi yang ditempuh.

Melalui penelitian ini akan diungkap bagaimana tingkat peran pelaksanaan stula dan magang jika dilihat dari sudut pandang kepala program studi selaku pembuat kebijakan dan mahasiswa selaku yang menjalankan program. Tidak semua dosen merekomendasikan stula karena tidak ada payung hukum dalam kata lain tidak ada regulasi yang diwajibkan. Begitu juga dengan magang. Meskipun demam stula dan magang tetap dilaksanakan. Mahasiswa diharapkan setelah mengikuti program ini mampu memahami lingkungan kerja serta mempunyai sikap profesional dalam bekerja yang pada akhirnya mahasiswa memiliki daya tawar pada dunia kerja. Melalui program yang dilakukan dengan

persiapan, pelaksanaan yang baik serta didukung oleh mahasiswa yang melaksanakan stula dan magang dengan menunjukkan sikap kerja yang bisa bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan serta dapat mematuhi aturan yang ditetapkan oleh dunia kerja yang bersangkutan maka nantinya akan mencetak mahasiswa yang berkompetensi dan pada akhirnya akan memunculkan relasi atau hubungan baik antara perguruan tinggi khususnya prodi manajemen dengan dunia kerja. Dengan begitu maka, dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang “Peran pelaksanaan stula dan magang pada mahasiswa untuk meningkatkan kualitas lulusan dan membangun relasi dengan dunia kerja”. Sehingga nantinya akan didapat sebuah rekomendasi program stula dan magang yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan industri.

1.2. Rumusan masalah

Salah satu yang berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan yang memiliki daya saing yakni kurikulum pembelajaran. Program stula dan magang merupakan salah satu cara meningkatkan kompetensi lulusan serta menjadi cara yang strategis untuk mendekatkan mahasiswa dengan dunia kerja. Peneliti tertarik ingin meneliti seberapa efektif stula dan magang pada mahasiswa yang telah melaksanakan program tersebut pada prodi manajemen Universitas Trunojoyo Madura. Maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi program stula dan magang dalam meningkatkan kualitas lulusan mahasiswa prodi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura?
2. Bagaimana implementasi program stula dan magang dalam menciptakan relasi dengan dunia kerja?

1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi program stula dan magang dalam meningkatkan kualitas lulusan mahasiswa prodi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura
2. Untuk mengetahui implementasi program stula dan magang dalam menciptakan relasi dengan dunia kerja

1.4. Manfaat penelitian

1. Bagi Prodi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah rekomendasi kebijakan program stula dan magang yang efektif.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah ke dalam praktek nyata.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pelaksanaan program stula dan magang dalam meningkatkan kualitas lulusan dan membangun relasi dengan dunia kerja.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada masyarakat tentang peran pelaksanaan stula dan magang dalam meningkatkan kualitas lulusan dan membangun relasi.