

**MANAJEMEN PROGRAM PRAKTIK KERJA LAPANGAN MAHASISWA
PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
DALAM UPAYA MENINGKATKAN MULU LULUSAN**

**(Studi Deskriptif Kualitatif Pada Universitas Respati Indonesia dan
Univertitas Mh. Thamrin Jakarta)**

Oleh :
Novy Ernawati
NIS: 4103810414100

DISERTASI

Untuk Memnuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelar Doktor dalam bidang Manajemen Pendidikan
Program Studi Ilmu Pendidikan



**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NUSANTARA
BANDUNG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**MANAJEMEN PROGRAM PRAKTIK KERJA LAPANGAN
MAHASISWA PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN
MASYARAKAT DALAM UPAYA MENINGKATKAN
MUTU LULUSAN**

(Studi Deskriptif Kualitatif Pada Universitas Respati Indonesia
dan Universtas Mh. Thamrin Jakarta)

Oleh :

Novy Ernawati

NIS: 4103810414100

Bandung, Juli 2018

Promotor,

Prof. Dr. H. Sutaryat Trisnamansyah, M.A.

Ko-Promotor

Prof. Dr. Hj. Mulyani Sumantri, M.Ed.

Anggota

Dr. Hj. Ikka Kartika AF, M.Pd.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama lengkap : Novy Ernawati

NIM : 4103810414100

Dengan ini menyatakan bahwa Disertasi ini yang berjudul “Manajemen Program Praktik Kerja Lapangan Mahasiswa Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan” (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Universitas Respati Indonesia dan Univertitas Mh. Thamrin Jakarta) beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dengan bantuan pembimbing. Saya tidak melakukan penjiplakan berupa plagiat yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam Masyarakat keilmuan. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran atas etika keilmuan atau ada klaim terhadap keaslian dalam Disertasi ini, maka saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Novy Ernawati

ABSTRAK

Manajemen Program Praktik Kerja Lapangan Mahasiswa Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Respati Indonesia Dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta) yang dilatar belakangi oleh lemahnya manajemen Prakerin yang berdampak pada rendahnya mutu lulusan Perguruan Tinggi di Jakarta. Adanya kebijakan link and match pada Perguruan Tinggi Bertujuan maningkatkan lulusan yang bermutu, di antaranya memiliki kompetensi, keterampilan, dan kemampuan profesional Sehingga dapat kerja dan memiliki daya saing. Belum optimalnya manajemen prakerin yang dilakukan Perguruan Tinggi dengan dunia usaha dan dunia industri dapat menyebabkan rendahnya kompetensi lulusan, sehingga lulusan Perguruan Tinggi tidak bermutu yang menyebabkan tidak siap kerja dan tidak terserap oleh dunia usaha dan dunia industri. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengkaji tujuan program prakerin serta fungsi manajemen; 2) Mengetahui implementasi kemitraan antara Perguruan Tinggi dan DUDI; 3) Mengetahui strategi dalam mempersiapkan lulusan yang bermutu; 4) Mengkaji masalah yang dihadapi oleh Perguruan Tinggi dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan; 5) Mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah yang muncul dalam peningkatan kesiapan kerja lulusan. Landasan teologis berpedoman pada ketuhanan, landasan filosofis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pragmatis, landasan teorinya adalah manajemen dan teori mutu. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui pengkajian dokumen, observasi, -dan wawancara. Data yang diperoleh dianalisis melalui reduksi, sajian, dan menyimpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Program prakerin dirumuskan dalam MoU, namun sebelum operasional dilaksanakan diperlukan analisa hasil kemitraan; 2) Implementasi program prakerin dengan dunia usaha dan dunia industri cukup optimal, namun perlu perbaikan dalam hal magang guru dan rekrutmen lulusan; 3) Strategi kemitraan tertuang dalam renstra melalui empat strategi, SO, WO, ST, dan WT, namun belum optimal dalam pelaksanaannya; 4) Masalah dan kelemahan dalam prakerin terdapat pada fungsi manajemen kemitraan, dan perlu perbaikan MoU dalam hal perekrutan lulusan; 5) Sebagai langkah perbaikan ke depan, diantaranya: a) Membuat MoU berkaitan dengan perekrutan lulusan; b) Penataan stuktur kemitraan; c) Tercantum dalam Raperlembaga; d) Peningkatan proses pembelajaran melalui pembelajaran berbasis karakter dan kelas industri. Rekomendasi: 1) Bagi pemerintah diharapkan memberikan dorongan dan motivasi melalui penyelenggaraan workshop dan bantuan anggaran; 2) Bagi Rektor Perguruan Tinggi negeri/swasta perlu meningkatkan kompetensi dan wawasan dalam bidang manajemen prakerin; 3) Bagi tim manajemen, perlu meningkatkan kompetensi manajemen melalui pelatihan dan peningkatan jenjang pendidikan; 5) Bagi dosen pembina dapat meningkatkan wawasan dan keterampilan yang sesuai dengan kondisi dunia industri terkini.

Kata Kunci: Manajemen Program, Praktik Kerja Lapangan, Mutu Lulusan

ABSTRACT

Management of Student Field Work Practices Program In Efforts to Improve Graduate Quality (Qualitative Descriptive Study at Public Health Sciences Program Universitas Respati Indonesia and Thamrin University of Mh Jakarta) including competence, skills and professional ability, so it can work and competitiveness, not optimal management prakerin conducted univercity with business and industry can contribute to low competence of graduates, so that vocational graduates are not qualified is causing not ready to work and not be absorbed by the business and industrial world, this study aims to: 1) Assess prakerin program objectives and management functions; 2) Determine the implementation of partnerships between CMS and DUDI; 3) Know the strategies in preparing qualified graduates; 4) Assess the problems faced by univercity in improving the job readiness of graduates; 5) Knowing the efforts made to overcome the problems arising in improving the job readiness of graduates. Theological foundation guided by the divine, the philosophical framework used in this study is pragmatic, is the theoretical basis of quality management and theory. The research approach used is qualitative. Data collected through the assessment documents, observation, and interviews. Data were analyzed by reduction, grain, and concluded data. The results showed that: 1) Program prakerin formulated in the Moll, but before the operations "carried out the necessary analysis of the partnership; 2) Implementation of the program prakerin with the business and industrial world is optimal, but need improvement in terms of teacher internships and graduate recruitment; 3) Strategic partnership set out in the strategic plan through four strategies, SO, WO, ST and WT, but not optimal in practice; 4) Problems and weaknesses in prakerin terdapatpada partnership management functions, and the need to repair the Moil in the recruitment of graduates; 5) As the pace of future improvements, including: a) Make a MoU related to the recruitment of graduates; b) Structuring the partnership structure; c) Listed in RAPE school; d) The increase in the learning process through the characters and classroom-based learning industry. Recommendation: 1) For Head of Education is expected to provide encouragement and motivation through the organization of workshops and budget support; 2) For Principal (PERGURUAN TINGGI) state/private sector need to improve the competence and knowledge in the field of management prakerin: 3) For the School Committee need to increase aid budgets, particularly for the cost of an apprentice teacher, both at home and abroad; 4) For the management team, need to improve the competence of management through training and education; 5) For the teacher coaches can improve the knowledge and skills appropriate to the current condition of the industrial world.

Keywords: Program Management, Field Work Practice, Graduate Quality

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, karena atas perkenan dan ridhoNya, sehingga Disertasi yang berjudul "Manajemen Program Praktik Kerja Lapangan Mahasiswa Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat dalam upaya meningkatkan mutu lulusan" (Studi kasus pada Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta) dapat selesai dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluargaNya, sahabaNya dan kepada kita selaku pengikutNya hingga yaumul qiamah.

Disertasi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor Manajemen Pendidikan pada Sekolah Pasca Sarjana Universitas Islam Nusantara Bandung. Adapun alasan penulis mengambil judul yang tersebut di atas adalah adanya keseriusan peneliti untuk lebih mendalami manajemen dan tata kelola pendidikan yang bermutu sehingga meningkatkan kompetensi lulusan.

Akhirnya, penulis memohon maaf kepada semua pihak, jika selama dalam penyusunan Disertasi ini ada kesalahan yang disengaja maupun tidak yang telah penulis perbuat. Demi kesempurnaan Disertasi ini, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat diharapkan. Semoga Disertasi ini dapat bermanfaat bagi seluruh individu yang membacanya.

Bandung, Mei 2018
Penulis,

Novi Ernawaty

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puja dan puji penulis panjatkan kehadiran Illahi Robbi, atas rakhmat-Nya dapat menyelesaikan tugas akhir penelitian disertasi yang berjudul "Manajemen mutu layanan akademik dalam meningkatkan kompetensi lulusan perguruan tinggi * dengan baik

Disertasi ini penulis susun dalam rangka evaluasi akhir setelah penulis melaksanakan perkuliahan dan juga merupakan salah satu persyaratan utama untuk meraih gelar Doktor ilmu manajemen pendidikan pada Sekolah Pascasarjana (S3) Universitas Islam Nusantara Bandung.

Penulis menghaturkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

1. Bapak Dr. H. Suhendra Yusuf MA. Selaku Rektor Universitas Islam Nusantara Bandung.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sutaryat Trisnamansyah., M.A, Selaku Direktur Sekolah Pasca Sarjana Uninus Bandung sekaligus Promotor yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam penulis hingga terselesaikannya disertasi ini.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Mulyani Soemantri., M.Ed, Selaku Ko- promotor yang dengan ikhlas memberikan banyak dorongan dan bimbingan dalam penyusunan Desertasi ini hingga selesai.
4. Ibu Dr. Hj. Ikka Kartika AF., M.Pd, sebagai Anggota Promotor yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam penulisan disertasi ini.
5. Prof.Dr.h.lim Wasliman, MPd,selaku Wakil Direktur I Sekolah Pasca Sarjana Universitas Islam Nusantara Bandung
6. Bapak Prof.Dr. H.Dedi Mulyasa M.Pd, selaku Wadir II Sekolah Pasca Sarjana Universitas Islam Nusantara Bandung.
7. Bapak Prof. Dr. H. E. Mulyasa., M.Pd, selaku Ketua Program Studi Strata

8. -3 Ilmu Manajemen Sekolah Pasca Sarjana (S3) Universitas Islam Nusantara Bandung.Seluruh dosen dan civitas akademika Sekolah Pasca Sarjana Uninus Bandung.
9. Suami dan anak-anakku tersayang tersayang yang selalu memberikan dorongan motivasi dan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan disertasi ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Sekolah Pasca Sarjana Uninus.
11. Dan semua pihak yang telah memberikan dukungan moril untuk menyelesaikan disertasi ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Rahmat dan Hidayahnya kepada kita semua. Aamiin Yaa Robbal Alamiin.

Bandung, Mei 2018

Ella Nurlelawati

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan dan Pembatasan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Asumsi dan Pertanyaan Penelitian	11
E. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA MANAJEMEN PRAKTEK KERJA LAPANGAN DAN PENINGKATAN KESIAPAN KERJA LULUSAN	15
A. Landasan Teologis	15
B. Landasan Filosofi	16
C. Landasan Teori.....	18
1. Teori Manajemen.....	18
2. Teori Mutu.....	21
D. Landasan Konsep.....	22
1. Program Praktek Kerja Lapangan	35
a. Pengertian	35
b. Tujuan Praktik Kerja Lapangan.....	36
c. Manfaat Praktek Kerja Lapangan	37
d. Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan.....	40
e. Penilaian Praktek Kerja Lapangan	42
f. Peranan Dunia Lapangan	43
2. Kesiapan Kerja Lulusan	46

a.	Pengertian	46
b.	Aspek Kesiapan Kerja	51
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja	55
d.	Kesiapan Kerja Mahasiswa	60
e.	Ciri-ciri Mahasiswa yang Memiliki Kesiapan Kerja	61
E.	Sistem Nilai	63
F.	Hasil Penelitian Yang Relevan	68
BAB III METODE PENELITIAN		73
A.	Pendekatan dan Metode Penelitian	73
B.	Lokasi dan Subyek Penelitian	75
C.	Teknik dan Instrument Pengumpulan Data	75
D.	Prosedur Pengumpulan Data	78
E.	Teknik Analisis Data	80
F.	Validitas dan Realibilitas Penelitian	83
BAB IV HASIL PENELITIAN, INTERPRETASI DAN PEMBAHASAN		87
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	87
B.	Temuan Hasil Penelitian	111
C.	Interpretasi Hasil Penelitian	133
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	153
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI		165
A.	Simpulan	165
B.	Implikasi	168
C.	Rekomendasi	169
D.	Konsep Produk Hasil Penelitian	170
DAFTAR PUSTAKA		173
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		179
Lampiran 1		1

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya memanusiakan manusia secara manusiawi untuk mengembangkan nilai-nilai kemanusiaan. Aspek-aspek kemanusiaan itu meliputi aspek kecerdasan, moral, kemandirian, tanggung jawab, mentalitas, dan keterampilan. Proses pendidikan selalu berkaitan dengan upaya mengembangkan nilai-nilai kemanusiaan. Karena manusialah yang mempunyai kelebihan dibanding makhluk lainnya yang ada di muka bumi ini.

Salah satu isu penting dalam penyelenggaraan pendidikan di negara kita saat ini adalah peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi, namun yang terjadi justru kemerosotan, hal ini berlangsung akibat penyelenggaraan banyak pendidikan tinggi yang lebih menitikberatkan pada aspek kuantitas tetapi tidak disesuaikan dengan aspek kualitasnya. Peningkatan kualitas pendidikan tinggi ditentukan oleh peningkatan mutu kurikulum dan pembelajaran. Dengan adanya peningkatan proses pembelajaran dapat meningkat pula kualitas mutu lulusannya. Peningkatan kualitas mutu lulusan akan sangat tergantung pada proses pembelajaran, pengelolaan pendidikan dan pengajaran/pendekatan yang diterapkan dosen.

Pendidikan merupakan salah satu sasaran pokok pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat. Pada kehidupan sekarang ini semua orang berkepentingan terhadap jalannya pendidikan karena pendidikan merupakan wadah pembinaan tenaga kerja, dapat untuk menambah lapangan pekerjaan, serta untuk memperoleh status tertentu dalam masyarakat. Dunia pendidikan sekarang ini dihadapkan pada tantangan kemajuan zaman. Dengan adanya kemajuan zaman ini, banyak aspek-aspek kehidupan yang berubah dan bergeser. Oleh karena itu, mau tidak mau paradigma dan sistem pendidikan harus disesuaikan dengan tuntutan zaman dan harus berorientasi pada dunia kerja. Tentu saja perubahan tersebut diharapkan dapat menuju pendidikan masa

depan yang lebih baik. Program studi dalam pendidikan perguruan tinggi dibuka untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja tertentu. Output kompeten dibidangnya tentu diharapkan agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini dibutuhkan aspek afektif dan aspek psikomotorik yang nyata dibutuhkan saat ini yang berorientasi pada life skill.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tujuan pembangunan bangsa dalam memasuki era globalisasi dan pasar bebas pada 2020 melalui Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Pembentukan MEA berawal dari kesepakatan para pemimpin ASEAN dalam Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) pada Desember 1997 di Kuala Lumpur, Malaysia. Pada KTT selanjutnya yang berlangsung di Bali Oktober 2003, petinggi ASEAN mendeklarasikan bahwa pembentukan MEA pada tahun 2015. Kesepakatan ini tak hanya berdampak pada sektor ekonomi, tapi juga sektor-sektor lainnya. Tak terkecuali "pendidikan tinggi Indonesia".

Pendidikan tinggi mengemban peran penting dalam membangun sumber daya manusia yang kompetitif dan mampu bersaing dengan negara lain khususnya pendidikan tinggi ilmu kesehatan. Oleh karena itu untuk menyambut MEA pada saat ini, pendidikan tinggi harus mampu mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang terampil, peka dan kritis dalam menghadapi tantangan maupun perubahan-perubahan yang akan terjadi saat ini atau di masa mendatang. Tantangan MEA dalam dunia pendidikan tinggi yang akan dihadapi antara lain, menjamurnya lembaga pendidikan asing, standar dan orientasi pendidikan yang makin pro pasar, serta pasar tenaga kerja yang dibanjiri tenaga kerja asing.

Menyiapkan sumber daya manusia yang kompetitif memang bukan pekerjaan mudah yang dapat dilakukan secara instant. Akan tetapi, apabila pendidikan tinggi di Indonesia mampu membekali mahasiswa dengan pengetahuan serta keterampilan yang memadai, maka lulusan pendidikan tinggi Indonesia akan memiliki rasa percaya diri serta motivasi yang tinggi untuk mengembangkan diri secara optimal, sehingga mampu bersaing secara global. Akan tetapi, dunia pendidikan tinggi di Indonesia masih mempunyai sekian banyak rintangan terkait dengan mutu pendidikan diantaranya,

keterbatasan akses kepada pendidikan, jumlah pengajar/dosen yang belum merata, juga mutu pengajar/dosen itu sendiri yang dinilai masih kurang.

Terbatasnya akses pendidikan tinggi di Indonesia, terlebih di daerah, berujung pada meningkatnya arus urbanisasi untuk mendapatkan ilmu yang lebih baik di perkotaan. Di sudut lain, kasus putus sekolah anak-anak umur sekolah di Indonesia masih terbilang tinggi. Berdasarkan data Pusat Statistik Kemendikbud tahun 2016, di Indonesia terdapat 40.454 siswa SMA yang mengalami putus sekoah. Perihal ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu; aspek ekonomi; anak-anak terpaksa bekerja untuk mendukung ekonomi keluarga serta pernikahan di usia dini.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2007 jumlah sarjana S1 yang menganggur sebanyak 409.900 orang dan sekitar 20% tiap tahun terdapat lulusan sarjana S1 yang menganggur di Indonesia. 2014 di Indonesia menunjukkan bahwa penduduk di atas 15 tahun yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan secara berurutan adalah: SD 46,8%, SLTP 17,82%, SLTA 25,23% dan pendidikan tinggi 10,14%. Jika dilihat dari data tersebut, lulusan pendidikan tinggi yang merupakan tenaga terdidik sangat memperhatikan, oleh karena itu mampukah pendidikan Indonesia menyiapkan sumber daya manusia yang kompetitif dan mampu bersaing menyongsong pasar bebas ASEAN / yang lebih dikenal dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN.

Terkait dengan hal tersebut tidak lepas dari kebijakan-kebijakan Pemerintah dalam mengatur sistem pendidikan tinggi yang tidak berkiblat pada kepentingan masyarakat. Maka dari itu pemerintah harus mampu memperbaiki sistem pendidikan tinggi di Indonesia agar mampu menciptakan sumber daya yang kompeten dan mampu bersaing dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) melalui peningkatan manajemen program praktik kerja lapangan dan manajemen mutu pendidikan tinggi untuk meningkatkan kompetensi lulusan.

Manajemen menurut Ricky W. Griffin (2003:51) adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai

sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Praktek kerja lapangan adalah salah satu bentuk implementasi secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan di lingkungan kampus dengan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan kerja secara langsung di dunia kerja untuk mencapai tingkat keahlian tertentu.

Manajemen praktek kerja lapangan adalah salah satu cara bagi perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan yang mempersiapkan mahasiswa untuk dapat bermasyarakat dan menjadi tenaga kerja terdidik serta terampil, khususnya pada disiplin ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan. Sebab dalam dunia pendidikan hubungan antara teori dan praktek merupakan hal penting untuk membandingkan serta membuktikan sesuatu yang telah dipelajari dalam teori dengan keadaan sebenarnya di lapangan. Untuk itu, Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Tamrin Jakarta mewajibkan setiap mahasiswanya melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di instansi pemerintah atau perusahaan swasta sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan pendidikan Strata I Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat di Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta. Melalui Praktek Kerja Lapangan ini mahasiswa akan dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan ke dalam lingkungan kerja yang sebenarnya serta mendapat kesempatan untuk mengembangkan cara berfikir, menambah ide-ide yang berguna dan dapat menambah pengetahuan mahasiswa terhadap apa yang ditugaskan kepadanya tetapi pada kenyataan di lapangan masih banyak mahasiswa yang kurang memiliki bekal atau ilmu yang didapat secara maksimal. Tujuan Pendidikan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat yaitu menghasilkan sarjana dibidang kesehatan masyarakat yang memiliki kemampuan, keterampilan handal, kepribadian yang cakap dan berakhlak mulia yang dibutuhkan masyarakat, negara dan di dunia usaha. Kreatif dan Inovatif dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan dengan melalui penelitian uji lapangan. Bekerja sama dengan lembaga terkait yang terutama dengan pemerintah daerah, instansi kesehatan dan dunia usaha.

Mutu memiliki beberapa pengertian yang berbeda menurut para ahli. Philip B. Crosby misalnya, menyatakan mutu berarti kesesuaian terhadap persyaratan, seperti jam tahan air, sepatu tahan lama, dokter yang ahli, dan lain-lain. Dokter yang mampu mendiagnosa dengan tepat penyakit pasiennya digolongkan sebagai dokter yang bermutu. Sementara W. Edward Deming menyatakan mutu berarti pemecahan masalah untuk mencapai penyempurnaan terus menerus seperti Kaizen di Toyota. Dalam hal ini berarti mutu berarti sesuatu yang kontinu, senantiasa ada perbaikan, tidak stagnan. K. Ishikawa, pencipta diagram tulang ikan, menyatakan mutu berarti kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal. Kepuasan pelanggan internal akan menyebabkan kepuasan pelanggan eksternal.

Lulusan sebagai Output perguruan tinggi merupakan bagian dari sistem dalam manajemen mutu pendidikan. Mutu lulusan tidak dapat dipisahkan dari Concept, Input, Proses, Output dan Outcome. Untuk itu, mutu lulusan yang sesuai dengan keinginan pelanggan pendidikan (dunia kerja) adalah output sedangkan yang mempunyai kriteria sebagai out-comes yaitu dapat melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi dan siap untuk bekerja.

Mutu lulusan menurut Immegart (1972: 100) dirumuskan dalam bentuk kepentingan yaitu:

1. Sinergi dengan rumusan tujuan, kepentingan pimpinan institusi pendidikan, eksekutif, pendukung dan petugas institusi Pendidikan
2. Sinergi dengan kepentingan rumusan pelanggan institusi pendidikan (dunia kerja).

Pendidikan tinggi dikatakan relevan apabila mahasiswa menjadi berkompeten dan mampu memenuhi lapangan pekerjaan. Sehingga pimpinan perguruan tinggi harus bisa mengelola program institusi pendidikannya dengan cara mempertemukan keinginan masyarakat dan kebutuhan mahasiswa. Mahasiswa harus mampu menonjolkan potensinya, dan pengajar/dosen dapat melakukan pembinaan untuk meningkatkan potensi mahasiswanya.

Pendidikan tinggi yang baik adalah pendidikan tinggi yang mampu menghasilkan lulusan yang siap pakai dan banyak lulusan yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Jenkins 1977: 19-21). Namun kenyataannya dilapangan, banyak mahasiswa yang kurang menguasai ilmu yang dipelajari, Kurang mampu berpikir kritis dan kurang mampu berbuat dalam kehidupan atau pekerjaan, dan kurang mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Sudah menjadi keharusan bagi pimpinan institusi pendidikan tinggi yang selalu siap dalam mensikapi perubahan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat Indonesia khususnya bagi Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta yang harus ekstra dengan optimal memberikan pembekalan ilmu dan bimbingan serta pendampingan kepada mahasiswa secara detail dan terinci yang akan melaksanakan Praktik Kerja Lapangan sehingga kurang kesiapan mahasiswa dalam melaksanakan PKL dan akan berdampak kurang baik bagi Dunia Usaha/Dunia Industri tempat mahasiswa melaksanakan PKL dan bisa menimbulkan ketidakpercayaan atas kompetensi yang dimiliki mahasiswa hal tersebut diakibatkan kompetensi dosen pembimbing/pendamping lapangan yang kurang kompeten, peran dosen pembimbing/pendamping kurang aktif pada saat proses pelaksanaan PKL mahasiswa.

Dari permasalahan yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian tentang Manajemen Program Praktik Kerja Lapangan Mahasiswa Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat dalam upaya meningkatkan mutu lulusan" (Studi kasus pada Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta) sehingga dapat membantu memberikan jalan keluar yang dibutuhkan perguruan tinggi untuk meningkatkan mutu lulusannya.

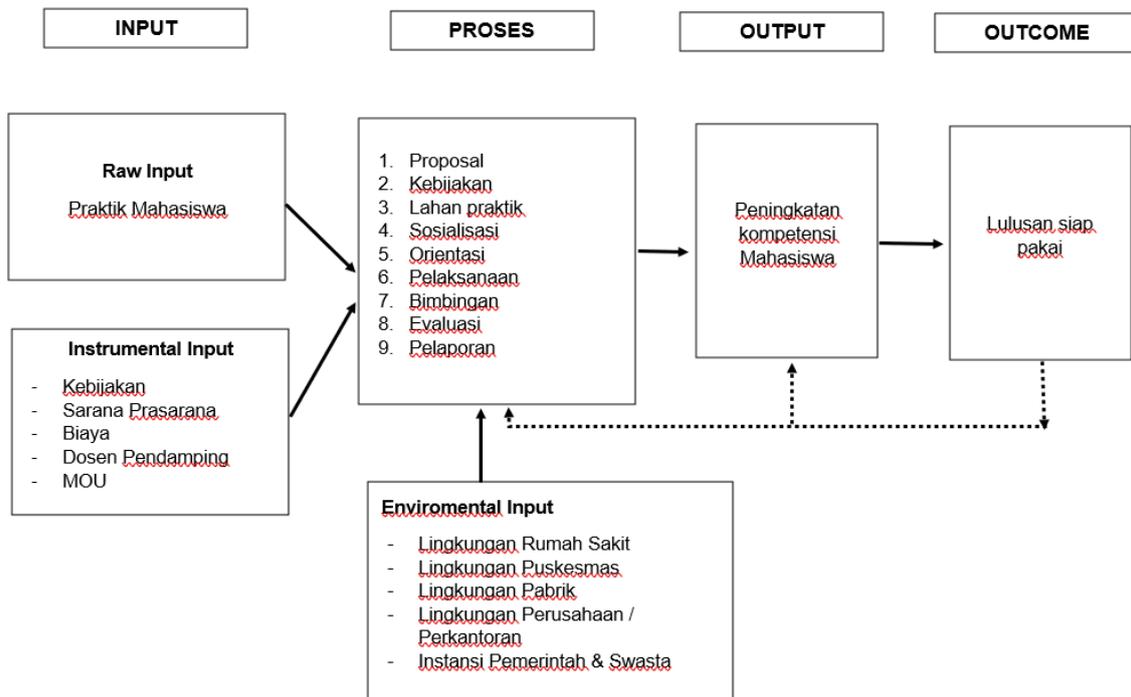
B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian awal di Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Respati Indonesia (Urindo) dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta, diketahui bahwa banyak mahasiswa yang melakukan praktek kerja lapangan ke dunia industri, dunia usaha, rumah sakit dan layanan kesehatan lainnya yang merasakan "kurang bekal saat memasuki dunia nyata". Tidak sedikit mahasiswa Praktek Kerja Lapangan yang kurang menguasai ilmu yang dipelajari, kurang mampu berpikir kritis, kurang mampu berbuat dalam kehidupan atau pekerjaan, dan kurang mampu beradaptasi dengan lingkungannya

Dalam kurikulum Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat, diwajibkan adanya praktek kerja lapangan atau magang pada semester akhir. Hal tersebut yang tentunya menjadikan dasar penelitian ini dilakukan. Maka peneliti ingin mengetahui bagaimana manajemen program praktek kerja lapangan prodi ilmu kesehatan masyarakat dalam meningkatkan mutu lulusan dan tenaga kesehatan siap kerja dan berdaya saing global di universitas respati indonesia dan universitas Mh. Thamrin Jakarta.

Permasalahan ini timbul dikarenakan belum dilakukannya manajemen program praktek kerja lapangan secara optimal baik dari sisi perencanaan, implementasi maupun penilaian, sehingga berdampak terhadap daya serap dunia kerja terhadap tenaga kesehatan belum optimal. Hubungan antar komponen dalam masalah penelitian dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Bagan 1. 1 Rumusan Masalah

Hubungan antar komponen dalam masalah penelitian, Pada bagan di atas dapat peneliti jelaskan bahwa (input) Masukan mentah adalah Mahasiswa Praktikkan, kemudian di proses dengan Manajemen (Perencanaan, pengorganisasian, Pelaksanaan dan Pengevaluasian) di harapkan (output) menjadi Mahasiswa yang berkompeten, yang pada hasilnya diharapkan mereka siap pakai setelah lulus

Keseluruhan permasalahan manfaat Praktek Kerja Lapangan mahasiswa program studi ilmu kesehatan masyarakat, sebagai akar masalah dari kurang keefektifan implementasi praktek kerja lapangan yang berorientasi kepada terciptanya tenaga kesehatan siap kerja dan berdaya saing global. Perumusan implementasi, masalah manfaat praktek kerja lapangan menuntut adanya perbaikan mekanisme dan pengelolaan sistem praktek kerja lapangan yang tepat. Masalah di bidang kesehatan masyarakat yang kompleks dan dinamis merupakan salah satu bentuk aplikasi pengelolaan praktek kerja lapangan yang akan dibahas secara utuh dalam disertasi ini.

Kurang optimalnya implementasi manajemen program praktek kerja lapangan mahasiswa prodi ilmu kesehatan masyarakat menyebabkan (1) pelaksanaan praktek kerja lapangan mahasiswa prodi ilmu kesehatan masyarakat yang kurang berorientasi kepada terciptanya tenaga kesehatan yang siap kerja dan berdaya saing global, (2) terbatasnya sarana prasarana serta biaya dalam melaksanakan praktek kerja lapangan, (3) kurang optimalnya daya serap dunia kerja terhadap lulusan tenaga kesehatan (khususnya sarjana ilmu kesehatan masyarakat), (4) kemampuan perencanaan tenaga kesehatan masyarakat hampir disemua tingkat masih kurang, hingga belum dapat mengadakan antisipasi berbagai kemungkinan yang terjadi di masa depan dalam pengembangan tenaga kesehatan masyarakat, (5) kurang profesionalnya tenaga kesehatan masyarakat sebagai bagian dari pelayan kesehatan, (6) tidak optimalnya fungsi tenaga kesehatan masyarakat di dunia kerja, (7) hambatan yang dihadapi tenaga kesehatan masyarakat dalam mengaplikasikan ilmunya, (8) terhambatnya implementasi kebijakan pemerintah tentang pendidikan dan pelayanan kesehatan, (9) mutu pelayanan kesehatan masyarakat belum berjalan optimal karena adanya keterbatasan kualitas sarana fisik, jenis tenaga yang tersedia, sosialisasi dan sarana penunjang lainnya, kompensasi yang diterima serta harapan masyarakat pengguna.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: Bagaimana Manajemen Program Praktik Kerja Lapangan Mahasiswa Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat dalam upaya meningkatkan mutu lulusan pada Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta Agar dapat masyarakat meminta lulusan?

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, Penulis membatasi masalah pada aspek-aspek penerapan manajemen program praktek kerja lapangan beserta fakto-faktor pendukung dan penghambat serta upaya untuk mengatasi hambatan tersebut, serta penerapan manajemen Program Praktek Kerja Lapangan mahasiswa prodi ilmu

kesehatan masyarakat Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta untuk meningkatkan mutu lulusan.

Pada penelitian ini, peneliti membatasi masalah yang diteliti pada Manajemen Program PKL yang berada pada input yaitu mahasiswa, instrumental input meliputi kebijakan, sarana prasarana dan biaya, serta proses manajemen manajemen program PKL, meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, Evaluasi, Hambatan, Penyelesaian yang berpengaruh terhadap output berupa peningkatan kompetensi mahasiswa serta outcome yaitu lulusan siap pakai.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memberikan masukan dalam upaya mengoptimalkan manajemen program Praktek Kerja Lapangan mahasiswa prodi ilmu kesehatan masyarakat di Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta yang ada sekarang.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus atau yang lebih spesifik dari penelitian ini adalah:

- 1) Menganalisis penerapan manajemen program Praktek Kerja Lapangan mahasiswa Prodi IKM dalam upaya meningkatkan mutu lulusan.
- 2) Menganalisis fakta pendukung dan penghambat program Praktek Kerja Lapangan mahasiswa Prodi IKM dalam upaya meningkatkan mutu lulusan.
- 3) Menganalisis upaya-upaya untuk mengatasi hambatan program Praktek Kerja Lapangan mahasiswa Prodi IKM dalam upaya meningkatkan mutu lulusan.
- 4) Menganalisis hasil penerapan manajemen program Praktek Kerja Lapangan mahasiswa Prodi IKM dalam upaya meningkatkan mutu lulusan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dapat dikelompokkan secara teoritis dan praktis yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap manajemen program praktek kerja lapangan dalam meningkatkan kualitas praktek kerja lapangan bagi mahasiswa yang akan melaksanakannya. Kontribusi yang dimaksud disini adalah kontribusi yang diperoleh dari hasil penelitian yang mengandung makna baru dalam strategi praktek kerja lapangan di perguruan tinggi.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Dunia Kerja memberi masukan sebagai pendaya guna lulusan tenaga kesehatan masyarakat dapat menjalankan proses pelayanan kesehatan secara maksimal di tengah gelombang pelaksanaan MEA.
- 2) Bagi Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta, agar dapat mendukung kesuksesan penyelenggaraan praktek kerja lapangan mahasiswa sesuai tuntutan dunia kerja dan masyarakat global.
- 3) Bagi pendidik, dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme
- 4) Bagi mahasiswa dan lulusan tenaga kesehatan masyarakat, agar dapat meningkatkan mutu diri sesuai tuntutan dunia kerja dan masyarakat global.
- 5) Bagi peneliti lain dapat memberikan masukan yang lebih bermanfaat

D. Asumsi dan Pertanyaan Penelitian

1. Asumsi-Asumsi Penelitian

Penulis berpendapat bahwa program praktek kerja lapangan mahasiswa prodi ilmu kesehatan masyarakat yang ada saat ini kurang memperhatikan mutu kompetensi lulusan sehingga penyediaan tenaga kesehatan yang siap kerja dan

berdaya saing global pun kurang optimal. Permasalahan yang kompleks dari keinginan mahasiswa menyelesaikan studinya dengan cepat/asal lulus dan kurang-pedulian institusi akan hasil akhir pembelajaran di institusinya merupakan "benang kusut" sehingga dibutuhkan standar kompetensi dan pelaksanaan yang konsisten dengan terfokus kepada terciptanya tenaga kesehatan siap kerja dan berdaya saing global.

- a. Menurut Soewarni (dalam Ardika, 2011: 2) proses pelaksanaan Praktik Kerja Industri dilakukan oleh siswa diindustri atau dunia usaha, baik berupa industri besar, menengah maupun industri kecil atau industri rumah tangga. Dalam pelaksanaan Praktik Kerja ini, proses langkah-langkah pelaksanaan praktik harus tetap mengacu pada desain pembelajaran yang telah ditetapkan.
- b. Praktek Kerja Lapangan dapat menambah kemampuan untuk mengamati, mengkaji serta menilai antara teori dengan kenyataan yang terjadi dilapangan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas managerial mahasiswa dalam mengamati permasalahan dan persoalan, baik dalam bentuk aplikasi teori maupun kenyataan yang sebenarnya, (Depkes RI, 2004)

2. Pertanyaan Penelitian

Beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana penerapan manajemen program Praktek Kerja Lapangan mahasiswa Prodi IKM dalam upaya meningkatkan mutu lulusan ?
- b. Apa faktor pendukung dan penghambat program Praktek Kerja Lapangan mahasiswa Prodi IKM dalam upaya meningkatkan mutu lulusan?
- c. Bagaimana upaya-upaya untuk mengatasi hambatan program Praktek Kerja Lapangan mahasiswa Prodi IKM dalam upaya meningkatkan mutu lulusan ?
- d. Apa saja hasil penerapan manajemen program Praktek Kerja Lapangan mahasiswa Prodi IKM dalam upaya meningkatkan mutu lulusan ?

E. Pendekatan dan Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, karena objek yang akan diteliti berupa nilai, sikap, perilaku serta simbol yang digunakannya, dimana permasalahan cenderung belum jelas, holistik, kompleks, dinamis dan penuh makna, sehingga tidak mungkin pada situasi sosial tersebut dijangkau dengan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan instrumen seperti angket, kuisioner, pedoman wawancara.

Dengan menggunakan metode kualitatif, data yang diperoleh akan lebih lengkap, lebih mendalam, dan dapat dipercaya sehingga tujuan penelitian dapat dicapai dengan baik. Dalam penelitian kualitatif permasalahan dapat dilacak secara mendalam, data yang bersifat perasaan, norma, nilai, keyakinan, kebiasaan, budaya, sikap mental, dan komitmen yang dianut oleh seseorang maupun kelompok orang dapat diungkap dengan jelas.

Metode ini mendukung peneliti dalam mengambil data yang dibutuhkan dalam penyusunan disertasi. Pengambilan data juga dilakukan di perpustakaan Universitas.

2. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

a. Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, sedangkan metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Pendekatan ini digunakan supaya diperoleh gambaran menyeluruh dari kondisi nyata di lapangan. Karakteristik kualitatif:

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi (pengamatan), wawancara, dan pengumpulan dokumen (dokumentasi).

b. Instrumen Pengumpulan Data

Sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif yaitu instrumen penelitian adalah peneliti sendiri. Dalam pelaksanaan wawancara mendalam, peneliti menggunakan pedoman wawancara mendalam, tape recorder, dan alat tulis.

3. Lokasi dan Subjek Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Respati Indonesia Jakarta dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta

b. Subyek Penelitian

Sumber informasi adalah Rektor Universitas, Pimpinan Fakultas, Pengelola Program Praktek Kerja Lapangan, Dosen Pembimbing Praktek Kerja Lapangan, dan Mahasiswa.

4. Lokasi dan Subjek Penelitian

Dalam Penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik deskriptif. Tahapan-tahapan dalam analisisnya adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi/penafsiran.

5. Lokasi dan Subjek Penelitian

Guna keperluan tingkat kepercayaan suatu penelitian diperlukan kriteria-kriteria tertentu seperti pendapat Nasution (1988:114-124) dan Moleong (1998:173) bahwa "untuk menetapkan keabsahan diperlukan teknik pemeriksaan atau pengujian dan bahwa tingkat kepercayaan hasil penelitian kualitatif ditentukan oleh kriteria-kriteri akredibilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas".

BAB II

KAJIAN PUSTAKA MANAJEMEN PRAKTEK KERJA LAPANGAN DAN PENINGKATAN KESIAPAN KERJA LULUSAN

A. Landasan Teologis

Landasan teologis dari disertasi ini adalah firman Allah SWT dalam Quran Surat An-Nisa ayat 9 sebagai berikut:

Artinya: "Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan di belakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar"

Terkait dengan ayat di atas. Allah berfirman dalam QS An-Najm 39-40 sebagai berikut.

Artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya; dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)".

Hadits Rasulullah saw. yang artinya: "Dari Abu Hurairah ra. berkata,

Rasulullah SAW bersabda, 'Jika amanat disia-siakan, maka tunggulah saatnya (kehancuran). Abu Hurairah bertanya; 'Bagaimana amanat itu disia-siakan wahai Rasulnllah?, Beliau menjawab, ""Jika suatu urusan diserahkan pada orang yang bukan ahlinya (tidak memenuhi syarat)". (HR. Bukhari). Berdasarkan ayat Quran dan hadits Nabi di atas maka, betapa pentingnya dalam setiap pekerjaan perlu memerlukan ilmu, supaya dengan ilmu tersebut, dapat dicarikan solusi terbaik, sebagaimana dalam praktek kerja lapangan, sebagi jembatan untuk memperoleh ilmu untuk bekerja yang sesungguhnya di tempat kerja.

B. Landasan Filosofi

Dalam penelitian ini, landasan filosofi yang digunakan adalah filsafat logika untuk mempraktekan deduksi dalam upaya mencari pengetahuan baru dari Aristoteles. Menurut Aristoteles dalam Bertens (2011:168) pengetahuan baru dapat dihasilkan melalui dua jalan. Jalan pertama disebut induksi, dengan bertolak dari kasus-kasus khusus menghasilkan pengetahuan tentang yang umum. Jalan kedua disebut deduksi, bertitik tolak dari kebenaran yang tidak disengiskan dan atas dasar itu menyimpulkan kebenaran yang ketiga. Aristoteles menganggap bahwa deduksi merupakan jalan paling sempurna untuk memperoleh pengetahuan baru. Penemuan terbesar dari Aristoteles di bidang logika adalah silogisme (syllogismos).

Filsafat logika dikaitkan dengan filsafat jiwa bahwa menurut Aristoteles, "jiwa sebagai bentuk sama sekali terarah kepada tubuh sebagai materi, sudah nyata bahwa jiwa tidak dapat hidup terus tanpa materi". Dengan demikian realitas jiwa manusia berada dalam materi (jasad). Terkait dengan pengetahuan, Aristoteles berpikir juga tentang inti pengenalan indrawi, yakni "peralihan dari potensi ke aktus". Mengenal dengan indra berarti bahwa organ indra secara potensial memiliki kualitas bersangkutan, kualitas secara aktual. Melalui pengenalan indrawi, misalnya penglihatan dapat melihat warna, pendengaran dapat mendengar bunyi, masing-masing indra hanya dapat menangkap satu aspek.

Berkenaan dengan hal tersebut, filsafat Aristoteles ini menjadi dasar pemikiran lahirnya aliran filsafat Realisme, yang salah satunya menginspirasi konsep pendidikan bahwa pendidikan bertujuan agar Mahasiswa dapat bertahan hidup di dunia yang bersifat alamiah, memperoleh keamanan dan hidup bahagia (Edward J. Power, 1982). Intinya, tujuan pendidikan realisme adalah untuk "penyesuaian diri dalam hidup dan mampu melaksanakan tanggung jawab sosial". Untuk itu, kurikulum harus mampu mengadopsi apa-apa yang dibutuhkan di masyarakat, berisi pengetahuan dan nilai-nilai esensial agar Mahasiswa dapat menyesuaikan diri baik dengan lingkungan alam, masyarakat dan kebudayaannya.

Adapun metodenya, menggunakan prinsip "Semua belajar tergantung pada pengalaman, baik pengalaman langsung maupun tidak langsung" dengan penyajian yang bersifat logis dan psikologis. Dalam prakteknya, pembiasaan merupakan metode utama yang dianggap paling cocok menurut para filsuf realisme sebagai penganut aliran behaviorisme.

Kajian mengenai manajemen mutu kinerja organisasi, khususnya organisasi pendidikan, berakar dari filsafat manajemen pendidikan, yang terdiri atas tiga aspek kajian, yaitu ontology, epistemology dan axiology.

Aspek ontology menjangkau teori dan manajemen pendidikan melalui pengalaman pancaindra dari pengalaman manusia secara empiris baik yang berupa tingkat kualitas maupun kuantitas hasil yang dicapai. Objek materi manajemen pendidikan ialah sisi manajemen yang mengatur seluruh kegiatan kependidikan, yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pengerahan (motivasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, dan negosiasi serta pengembangan organisasi) dan pengendalian (meliputi pemantauan, penilaian, dan pelaporan).

Dasar epistemology diperlukan dalam manajemen pendidikan atau pakar ilmu pendidikan demi mengembangkan ilmunya secara produktif dan bertanggung jawab. Sekalipun pengumpulan data di lapangan sebagian dapat dilakukan oleh tenaga pemula namun telaah atas objek formal ilmu manajemen pendidikan memerlukan pendekatan fenomenologis yang akan menjalin studi empirik dengan studi kualitatif-fenomenologis. Pendekatan fenomenologis itu bersifat kualitatif, artinya melibatkan pribadi dan diri peneliti sebagai instrumen pengumpul data secara pasca positivisme. Karena itu penelaah dan pengumpulan data diarahkan oleh pendidik atau ilmuwan sebagai pakar yang jujur dan menyatu dengan objeknya. Karena penelitian tertuju tidak hanya pemahaman dan pengertian (Verstehen, Bodgan & Biklen, dalam Umaedi, 1999).

Pemikiran ini telah mendorong munculnya pendekatan baru, yakni pengelolaan peningkatan mutu pendidikan di masa mendatang harus berbasis sekolah sebagai institusi paling depan dalam kegiatan pendidikan. Pendekatan ini, kemudian dikenal dengan manajemen peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah (School Based Quality

Management} atau dalam nuansa yang lebih bersifat pembangunan (developmental) disebut School Based Quality Improvement.

Axiology merupakan suatu pendidikan yang menguji dan mengintegrasikan semua nilai tersebut dalam kehidupan manusia. Dengan kata lain nilai-nilai tersebut ditanamkan dalam pribadi para pemimpin pendidikan, tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik. Sesuai dengan tujuannya, maka manfaat manajemen pendidikan; Pertama, terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAIKEM); Kedua, terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara; Ketiga, terpenuhinya salah satu dari empat kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan (tertunjangnya kompetensi profesional sebagai pendidik dan tenaga kependidikan sebagai manajer); Keempat, tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien; Kelima, terbekalinya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan (tertunjangnya profesi sebagai manajer pendidikan atau konsultan manajemen pendidikan); Keenam, teratasnya masalah mutu pendidikan (Husaini, 2006:8).

C. Landasan Teori

1. Teori Manajemen

Menurut George R. Terry dalam buku Principles of Management (Sukarna, 2011:3), juga menyatakan bahwa "management is the accomplishing of a predetermined objectives through the efforts of otherpeople" atau manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain.

Manajemen sangat penting bagi setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen berorientasi pada proses (process oriented) yang berarti bahwa manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas menjadi lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan.

Istilah manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari kata manus yang berarti tangan dan dari kata agere yang berarti melakukan. Kedua kata tersebut digabung menjadi kata kerja managere yang artinya menangani. Kata manager diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja to manage, dengan kata benda management dan bagi orang yang melakukan manajemen disebut manager, Di Indonesia, kata management diterjemahkan menjadi manajemen atau pengelolaan.

Pengertian lain dari manajemen merupakan suatu alat yang bukan saja ditujukan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menerapkan tujuan yang harus dicapai, melainkan untuk mengkombinasikan secara efektif bakat-bakat orang dan mendayagunakan sumber-sumber materi yang dimiliki organisasi. Berkenaan dengan arti manajemen Sudjana.D. (1992:11-12) mengemukakan.

Manajemen adalah kemampuan dan keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi, ...manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya di dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.

Bafadal, I. (2009;36) mendefinisikan manajemen sebagai "Proses kerja dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien". Oleh karena itu, banyak pakar administrasi pendidikan yang berpendapat bahwa manajemen itu merupakan proses, terdiri atas kegiatan- kegiatan dalam upaya mencapai tujuan kerjasama (administrasi) secara efisien.

Sementara itu, Ricky.W(dikutip dari [http://www.fendighozali.co.cc/2010/03/mendefinisikan -/manajemen pembelajaran-pendidikan- agama.html](http://www.fendighozali.co.cc/2010/03/mendefinisikan-manajemen-pembelajaran-pendidikan-agama.html))

Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan,

sedangkan efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Pendapat lain tentang manajemen, diantaranya dikemukakan oleh Suhardan D dan Suharto. N (2008:6), bahwa: "Manajemen merupakan kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain".

Berdasarkan uraian di atas, pentingnya kemampuan dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh pengelola untuk melakukan hubungan dalam mempengaruhi orang lain, baik melalui hubungan perorangan maupun kelompok, Unsur manusia atau kelompok manusia (organisasi) merupakan unsur penting dalam manajemen, sehingga bergantung pada kemampuan menggerakkan orang-orang itu pulalah berhasil tidaknya kegiatan seorang manajer. Dengan demikian manajemen merupakan seni mengelola untuk mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal, oleh karena itu pimpinan maupun para pekerja harus memberikan layanan yang maksimal kepada pelanggan.

Selain itu, manajemen memiliki fungsi sebagai elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen dapat dikatakan sebagai tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang manajer.

Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Perancis bernama Henry Fayol pada awal; abad ke-20. Ketika itu, Fayol menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengordinasi, dan mengendalikan. Namun saat ini, kelima fungsi tersebut telah diringkas menjadi empat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian.

Perencanaan adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki, Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan

merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen, karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lainnya tidak dapat berjalan.

Pengorganisasian atau organizing. Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

Pengarahan atau actuating adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi actuating artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif. Dalam hal ini yang dibutuhkan adalah kepemimpinan (leadership).

Pengevaluasian atau evaluating adalah proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan/lembaga untuk memastikan bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Seorang manajer dituntut untuk menemukan masalah yang ada dalam operasional perusahaan kemudian memecahkannya sebelum masalah itu menjadi semakin besar.

2. Teori Mutu

Pengertian Mutu Menurut Edwards Deming, Mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu adalah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan konsumen. Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan setia membeli produk perusahaan tersebut baik berupa barang maupun jasa.

D. Landasan Konsep

Proses belajar pada dasarnya melibatkan upaya yang hakiki dalam membentuk dan menyempurnakan kepribadian manusia dengan berbagai tuntutan dalam kehidupannya. Secara fisiologis belajar berarti mengingatkan kembali pada manusia mengenai makna hidup yang bisa dilalui melalui proses meniru, memahami, mengamati, merasakan, mengkaji, melakukan, dan menyakini suatu kebenaran sehingga semuanya memberikan kemudahan dalam mencapai segala yang dicita-citakan manusia. Belajar diperlukan oleh individu (manusia). Akan tetapi belajar juga harus dipahami sebagai sesuatu kegiatan dalam mencari dan membuktikan kebenaran. Harapan para fisiologis bahwa dengan belajar maka segala kebenaran di dalam semesta ini bisa dinikmati oleh manusia yang pada akhirnya akan menyadari bahwa alam semesta ini ada yang menciptakan. Dengan demikian, filsafat apapun yang telah menjadi hasil fikir manusia maka kaitannya dengan belajar ibarat siklus bahwa dengan filsafat, manusia bisa mempelajari (belajar) tentang segala sesuatu. Sebaliknya, dengan aktivitas belajar, maka pemikiran-pemikiran tentang belajar terus berkembang dan banyak ditemukan sehingga membawa pada warna inovasi ide dan pemikiran manusia sepanjang zaman.

1. Psikologi

Perilaku manusia bisa berubah karena belajar, akan tetapi apakah manusia itu memahami perilakunya sendiri, atau menyadari dia harus berperilaku seperti apa jika berada atau dihadapkan dalam situasi dan kondisi yang berbeda. Maka perilaku yang masih dicari inilah dapat dikaitkan dengan kajian dari ilmu psikologi. Psikologi sebagai ilmu yang mempelajari gejala kejiwaan yang akhirnya mempelajari produk dari gejala kejiwaan ini dalam proses belajar. Diantara psikologi yang banyak dan memang masih bertahan menjadi landasan pokok dalam dunia pendidikan dan pembelajaran, yaitu psikologi kognitif dan behavioristik. Disamping masih banyak aliran psikologi lainnya, namun kedua aliran psikologi ini sangat dominan dalam menentukan arah aktivitas manusia dalam melakukan proses pembelajaran.

Dalam kegiatan pembelajaran seorang dosen harus menguasai berbagai teori belajar, seperti teori belajar gestalt, kognitif, dan humanistik. Hal ini penting karena teori-

teori belajar tersebut menjadikan landasan dalam mengembangkan kegiatan pembelajaran. Disamping menguasai berbagai teori belajar seorang yang melakukan kegiatan pembelajaran harus memahami betul tentang tugas-tugas perkembangan mahasiswa, hal ini dilakukan agar pembelajaran dapat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, minat, dan bakat mahasiswa.

2. Sosiologi

Manusia adalah makhluk individu dan sosial. Melalui belajar, individu bisa mempelajari lawan bersosialisasi, teman hidup bersama dan mampu membangun masyarakat sampai dengan negara dan bangsa. Jika dalam belajar tanpa arah tujuan pada makna hidup manusia sebagai makhluk sosial, maka belajar akan dijadikan cara untuk saling menguasai, memusnahkan, karena segala sesuatu yang dipelajari, diketahui, dipahami melalui belajar tidak digunakan dalam mengiringi perkembangan inovasi pembelajaran yang banyak terimbas oleh perubahan zaman yang semakin hedonistik. Maka pemahaman akan belajar yang ditinjau dari aspek sosiologis inilah yang sangat dibutuhkan dewasa ini.

3. Komunikasi

Terhadap yang lainnya. Dalam praktiknya proses belajar atau pembelajaran akan menghasilkan suatu kondisi di mana individu dalam hal ini mahasiswa atau dosen, mahasiswa dengan mahasiswa atau interaksi yang kompleks sekalipun pasti akan banyak ditemukan suatu proses komunikasi. Landasan komunikasi ini akan banyak memberikan warna dalam bentuk pendekatan, model, metode, dan strategi pembelajarannya, serta pola-pola inovasi pembelajaran. Seperti halnya landasan ilmiah yang lain, komunikasi cukup mampu mempengaruhi peserta didik dalam mencapai keberhasilan membaca pesan-pesan atau informasi pembelajaran. Macam ragam pesan baik langsung maupun tidak langsung, bersumber dari media atau manusia secara langsung apasti akan bisa ditangkap, dipahami, dicerna, diolah, dan didefinisikan dalam memori manusia menjadi bentuk hasil pemahaman belajar. Proses inilah yang masih berkembang saat ini di dunia

riset, yaitu bagaimana seorang guru mampu melakukan variasi komunikasi dalam proses pembelajaran yang tentunya dengan memperhatikan komponen pelajaran lainnya, khususnya peserta didik, dan model pembelajaran yang digunakan.

4. Teknologi

Pembelajaran erat kaitannya dengan penggunaan teknologi pendidikan, pembelajaran yang komperhensif harus memperhatikan perbedaan interest mahasiswa, dimana mahasiswa ada yang tipe auditif, visual dan kinestik. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran akan menjembatani keempat minat mahasiswa tersebut, sehingga pembelajaran lebih akomodatif dan menyenangkan, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran. Seorang dosen dalam media melakukan kegiatan pembelajaran dapat menggunakan pembelajaran, mulaidari yang sederhana, seperti gainbar, foto, lukisan sampai kepada teknologi yang canggih seperti, LCD proyektor, penggunaan komputer dalam e-learning, pembelajaran online, pembelajaran berbasis komputer (CBI dan CAI).

5. Langkah-Langkah Manajemen

Untuk menerapkan manajemen dalam kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL), terlebih dahulu perlu dikemukakan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Moriss dalam Sudjana (2010:47-48), fungsi manajemen adalah rangkaian berbagai kegiatan wajar yang ditetapkan dan memiliki hubungan saling ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya dan dilaksanakan oleh masing-masing orang, lembaga atau bagian-bagiannya yang diberi tugas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut. Kemudian, George R Terry dalam Sudjana (2010:49), mengemukakan empat fungsi manajemen dengan singkatan POAC, yaitu Planning (perencanaan), Organizing (pengorganisasian) Actuating (pelaksanaan), dan Controlling (Pengawasan). Dengan demikian, langkah-langkah penerapan manajemen dalam kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) mengacu kepada empat fungsi manajemen tersebut.

a. Perencanaan

Menurut Sudjana (2010:55) "Perencanaan adalah proses sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang". Sedangkan menurut Handoko (1991:31):

Perencanaan (planning) adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Pembuatan keputusan banyak terlibat dalam fungsi ini. Arti penting perencanaan adalah memberikan kejelasan arah bagi setiap kegiatan, sehingga setiap kegiatan dapat diusahakan dan dilaksanakan seefisien dan seefektif mungkin.

Secara praktis, perencanaan memiliki tujuan tertentu dan manfaat tersendiri. Tujuan perencanaan antara lain: a) Standar pengawasan; b) Untuk mengetahui kapan pelaksanaan dan selesainya suatu kegiatan; c) Mengetahui siapa yang terlibat; d) Mendapatkan kegiatan yang sistematis; e) Meminimalkan kegiatan-kegiatan yang tidak produktif; f) Memberikan gambaran yang menyeluruh; g) Menyeraskan dan memadukan beberapa sub kegiatan; h) Mendeteksi hambatan kesulitan yang bakal ditemui; dan i) Mengarahkan pada pencapaian tujuan.

Perencanaan yang baik dan akurat memiliki manfaat bagi organisasi, karena secara umum menjadi acuan untuk aktifitas lain dalam mendukung upaya pencapaian tujuan. Secara spesifik manfaat dari perencanaan adalah: a) Standar pelaksanaan dan pengawasan; b) Pemilihan berbagai alternatif terbaik; c) Penyusunan skala prioritas; d) Menghemat pemanfaatan sumber daya organisasi; e) Membantu manajer menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan; f) Alat memudahkan dalam komunikasi dengan pihak terkait; dan g) Alat meminimalkan pekerjaan yang tidak pasti.

Dalam melakukan perencanaan, khususnya dalam perencanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) yang merupakan bagian tak terpisahkan dengan pendidikan, dapat menggunakan salah satu model dari model-model sebagai berikut:

- 1) Model Komprehensif, model ini digunakan untuk menganalisis perubahan-perubahan dalam sistem pendidikan secara menyeluruh.
- 2) Model Pembiayaan dan Keefektifan Biaya, model ini digunakan untuk menganalisis proyek dengan kriteria efisiensi dan efektifitas.mungkin.
- 3) Model PPBS (Planning Programing Budgeting, System), model ini banyak digunakan di Perguruan Tinggi untuk mengembangkan program- program guna dicapai dengan menggunakan anggaran seefisien dan seefektif mungkin.
- 4) Model Target Setting, model ini digunakan untuk memperkirakan tingkat perkembangan dalam kurun waktu tertentu.

Kemudian, hal lain yang perlu diperhatikan dalam perencanaan adalah prinsip perencanaan. Menurut Sudjana (2010:124), agar perencanaan menghasilkan rencana baik, konsisten, dan realistis, maka kegiatan-kegiatan perencanaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip : a) Keadaan sekarang; b) Keberhasilan dan faktor-faktor kritis keberhasilan; c) Kegiatan masa lampau; d) Potensi, tantangan, dan kendala yang ada; e) Kemampuan merubah kelemahan menjadi kekuatan dan ancaman menjadi peluang analisis; f) Mengikutsertakan pihak-pihak terkait; g) Memperhatikan komitmen dan mengkoordinasikan pihak-pihak terkait; h) Mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi, demokratis, transparan, realistis, dan praktis; i) Jika mungkin, mengujicobakan kelayakan perencanaan,

Menurut Sudjana (2010:124), dalam melakukan perencanaan, selain harus memperhatikan prinsip-prinsip di atas, perlu juga memahami tentang karakteristik perencanaan, yaitu:

- a) Harus mengutamakan nilai-nilai manusiawi; b) Harus memberikan kesempatan untuk mengembangkan segala potensi peserta didik secara optimal; c) Harus memberikan kesempatan pendidikan yang sama bagi semua peserta didik; d) Harus komprehensif dan sistematis; e) Harus berorientasi pada pembangunan; f) Dikembangkan dengan memperhatikan keterkaitannya dengan berbagai komponen pendidikan secara sistematis; g) Harus menggunakan sumber daya secermat mungkin; h) Harus berorientasi pada masa yang akan datang; i) Harus fleksibel dan

responsif terhadap kebutuhan yang berkembang di masyarakat, tidak statis tetapi dinamis; j) Harus merupakan sarana untuk mengembangkan inovasi pendidikan.

b) Pengorganisasian

Menurut Handoko dalam Sudjana (2010:141), pengorganisasian dapat didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Penentuan sumber daya kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi;
- 2) Proses perancangan dan pengembangan suatu organisasi yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke tujuan;
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu;
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya;
- 5) Pengaturan kerja bersama sumber daya keuangan, fisik, dan manusia dalam organisasi;
- 6) Penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya.

Selanjutnya, Winardi (2003:42) mengemukakan bahwa pengorganisasian memiliki tiga dimensi, yaitu: Pertama, organisasi memiliki bentuk, konfigurasi yang melukiskan hierarki manajemen dan saluran-saluran komunikasi formal, Kedua, melalui proses pengorganisasian tugas-tugas dirumuskan, ditetapkan, dan falsafah pekerjaan-pekerjaan individu distruktur, Ketiga, sebuah organisasi mempengaruhi upaya dengan apa kordinasinya dicapai. sebuah organisasi Pentingnya kegiatan pengorganisasian dalam didasarkan pada keniscayaan produktivitas organisasi yang membutuhkan suatu sinergisme antar anggota dan komponen organisasi, sehingga anggota dalam organisasi mengkombinasikan upaya secara kolektif guna melaksanakan tugas-tugas yang akan jauh melampaui jumlah upaya mereka.

Dalam prakteknya, ketika suatu organisasi terbentuk memiliki struktur yang berbeda dan bermacam-macam. Usman (2008:163) mendefinisikan "Struktur organisasi sebagai sistem formal dari hubungan-hubungan aturan- aturan dan tugasserta keterkaitan

otoritas yang mengontrol tentang cara orang bekerja sama dan memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi". Desain organisasi berubah pada beberapa elemen. Tanggungjawab departemental dikombinasikan, lapisan vertikal dirubah dan rentang kendali diperluas dengan membuat organisasi lebih datar dan kurang birokrasi. Modifikasi desain struktural dan struktur-struktur sederhana ke struktur berbasis team atau desain matriks. Job description (deskripsi kerja), job enrichments (pernghayatan tugas) atau flexible work hours (fleksibilitas jam kerja) didefinisikan ulang.

Selanjutnya Usman (2008:171) menjelaskan macam-macam struktur organisasi, yaitu ada enam macam, diantaranya adalah: 1) Garis; 2) Garis dan Staf; 3) Fungsional; 4) Devisional; 5) Organisasi komite/panitia; dan 6) Matrik, Proses pengorganisasian memiliki manfaat dalam penerapan manajemen.

Menurut Zaenal (2010:68), manfaat pengorganisasian secara efektif dapat berupa :

- 1) Kejelasan tentang ekspektasi-ekspektasi kinerja individu dan tugas-tugas yang terpesialisasi.
- 2) Pembagian kerja, untuk menghindari terjadinya duplikasi, konflik dan penyalahgunaan sumber daya,
- 3) Terbentuknya suatu arus aktivitas kerja yang logis, yang dapat dilaksanakan dengan baik oleh individu-individu dalam organisasi
- 4) Saluran-saluran komunikasi yang mampu untuk membantu pengambilan keputusan dan pengawasan.
- 5) Mekanisme-mekanisme yang terkoordinasi memungkinkan tercapainya harmoni antara anggota yang terlibat dalam berbagai macam kegiatan.
- 6) Upaya yang difokuskan terkait dengan sasaran secara logis dan efisien.
- 7) Struktur otoritas yang tepat memungkinkan kelancaran perencanaan dan pengawasan pada seluruh organisasi yang bersangkutan.

Dengan demikian, pengorganisasian dapat memberikan manfaat dalam upaya pencapaian efektivitas manajemen dapat tercapai dengan melaksanakan hal-hal yang tepat (doing the right thing) dengan melaksanakan segala sesuatu secara tepat (doing the thing right).

Fokus utama pengorganisasian mencakup tindakan mendeterminasi apa saja yang akan dilaksanakan oleh individu dan bagaimana cara individu mengkombinasikan upaya-upaya tersebut dengan baik sehingga tercapai tujuan organisasi. Dalam prakteknya, pengorganisasian menempuh langkah-langkah tersendiri, sebagaimana dikemukakan oleh Samuel dalam Winardi (2003:24), bahwa terdapat beberapa langkah dalam pengorganisasian, yaitu:

- 1) Melaksanakan refleksi tentang rencana dan sasaran organisasi.
- 2) Menetapkan tugas pokok masing-masing komponen atau anggota.
- 3) Membagi tugas-tugas
- 4) Mengalokasikan sumber daya dan petunjuk untuk tugas pada bagian tersebut
- 5) Mengevaluasi hasil dari strategi pengorganisasian yang telah diimplementasikan.

c) Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang erat kaitannya dengan aktivitas organisasi. Pengertian dari pelaksanaan sepadan dengan *actuating*, implementasi, atau penggerakkan. Di antara fungsi-fungsi manajemen yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi, proses pelaksanaanlah yang paling rumit dan kompleks. Setiap rencana yang merupakan produk dari proses perencanaan perlu di tindaklanjuti dengan pelaksanaan, karena rencana yang baik tidak berarti apa-apa tanpa disertai dengan pelaksanaan yang baik.

Menurut J. Salusu (1996: 409) pelaksanaan adalah "Seperangkat kegiatan yang dilakukan menyusul satu keputusan. Dapat juga dikatakan sebagai operasionalisasi dari berbagai aktivitas guna mencapai suatu sasaran tertentu". Dalam upaya mencapai suatu sasaran, diperlukan serangkaian aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu, implementasi atau pelaksanaan dapat juga dikatakan sebagai operasionalisasi dari bermacam-macam aktivitas. Rumusan pengertian tersebut senada dengan apa yang dikemukakan oleh Higgins, dalam J. Salusu (1996:409) yang mengemukakan bahwa "Implementasi adalah rangkuman dari berbagai kegiatan yang di dalamnya sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain untuk mencapai sasaran dari strategi". Berbagai kegiatan yang dimaksudkan dalam pengertian ini menyentuh semua jajaran manajemen, dari

manajemen puncak (top management), manajemen tengah (middle management), sampai kepada manajemen tingkat bawah (low management) dan karyawan paling bawah, Pelaksanaan itu mencakup sernua kegiatan dan tindakan. Namun ada juga yang tidak memperlihatkan kegiatan fisik, seseorang hanya duduk dengan berbagai peralatan sedemikian rupa sehingga sasaran dapat tercapai. Secara lebih singkat dapat dikatakan bahwa pelaksanaan (implementasi) adalah salah satu proses yang terarah dan terkoordinasi dengan melibatkan banyak sumber daya.

Menurut Nugraha (2003:161) "Actuating dijalankan meliputi berbagai sub-fungsi, seperti komunikasi, koordinasi, dan kepemimpinan". Dari kutipan tersebut diketahui adanya kata-kata kunci yang merupakan penggerak dari pelaksanaan program atau rencana, yakni komunikasi, koordinasi, dan kepemimpinan. Dengan komunikasi semua informasi dapat disalurkan dengan baik, dan hasil dari komunikasi yang baik akan menciptakan koordinasi yang dinamis, sedangkan kepemimpinan memungkirkan terjadinya proses mempengaruhi melalui pendekatan personal. Apabila subfungsi tersebut berjalan seimbang dan terus-menerus, maka berjalanlah proses pelaksanaan suatu program dalam suatu organisasi. Dalam manajemen Praktek Kerja Lapangan (PKL), pihak yang berwenang untuk menggerakkan adalah Kepala Sekolah atau guru yang diberi wewenang untuk melaksanakan program Praktek Kerja Lapangan (PKL).

Handayani (1996:26) mengemukakan bahwa "Pelaksanaan adalah usaha agar semua anggota kelompok suka melaksanakan tercapainya tujuan dengan kesadaran dan berpedoman pengorganisasian". Pendapat lain tentang pengertian pelaksanaan dikemukakan oleh Nugroho (2004:158) yang mengemukakan bahwa "Implementasi pada prinsipnya adalah cara agar sebuah rencana dapat mencapai tujuannya". Pengertian yang sangat sederhana, karena memang pada intinya pelaksanaan itu untuk mencapai tujuannya.

Secara teknis, pelaksanaan dari program Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Perguruan Tinggi dilakukan sesuai jadwal yang telah disusun sebelumnya. Secara spesifik dan formal, program Praktek Kerja Lapangan (PKL) dimulai sejak para Mahasiswa peserta Praktek Kerja Lapangan (PKL) dikirim ke lokasi Praktek Kerja Lapangan (PKL)

yang telah ditentukan sebelumnya. Biasanya, dosen pembimbing menyertai peserta pada hari pertama untuk diserahkan kepada industri atau institusi mitra, selanjutnya dimonitor sesuai jadwal.

Menurut LANRI (2003) dalam Sudjana (2010:470), "pengawasan adalah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan kegiatan telah dilakukan dengan rencana semula" Pengawasan atau pengendalian merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen, ditujukan untuk melihat apakah kegiatan berjalan sesuai dengan rencana semula atau tidak. Pengawasan yang baik memerlukan perencanaan, perencanaan yang baik memerlukan pengendalian. Ilustrasi keterkaitan antara pengawasan dengan perencanaan, misalnya membandingkan kuota penjualan (perencanaan) dengan penjualan yang terjadi. Berikut hubungan pengawasan dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya. Pengawasan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah, termasuk dalam organisasi pendidikan.

Menurut Schermerhorn (1984:445)

"Pengawasan/kontrol merupakan hal yang amat penting dalam manajemen, jika tidak dilakukan dengan hati-hati, pengawasan akan memberi konotasi negatif. Ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi, pelaksanaan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien."

Dilihat dari segi konsepnya, pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi. Schermerhorn (1984:445) mendefinisikan pengawasan atau controlling sebagai "*the process of monitoring performance and taking action to ensure desired results*", tujuan yang akan dan ingin dicapai oleh suatu organisasi perlu terjamin, sehingga pengawasan menjadi faktor yang akan menentukan hal tersebut. Hal itu berarti bahwa pengawasan bertujuan agar pimpinan suatu organisasi yakin bahwa pelaksanaan suatu kegiatan dilakukan sesuai dengan rencana dan untuk itu diperlukan suatu informasi yang baik dalam pengawasan agar pimpinan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang dihadapi dengan tepat. Sementara itu menurut Turney. C. At et al (1992:240) pengawasan atau controlling

adalah "*the activities used by manager to ensure that activities of an organization are consistent with plan and organizational objectives are achieved*".

Pendapat lain tentang pengawasan dikemukakan oleh Louis E. Boone dalam Zaenal (2012:71) yang mendefinisikan pengawasan sebagai "*the process by which manager determine whether organizational objectives are achieved and whether actual operation are consistent with plan*". Dengan demikian pengawasan merupakan langkah pengendalian agar pelaksanaan suatu kegiatan dapat terealisasi sesuai dengan apa yang direncanakan serta untuk memastikan apakah tujuan organisasi tercapai, karena rencana merupakan patokan atau kriteria agar pengawasan dapat dilaksanakan dengan efektif.

Dilihat dari fungsinya, pengawasan sangat penting dilakukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Schermerhorn (1984:445) tingkat pentingnya pengawasan karena terdapat berbagai hal yang dapat menjadikan pelaksanaan suatu kegiatan tidak sesuai dengan perencanaan, yaitu: *a) Uncertainty; b) Complexity; c) Human limitation; dan d) Delegation and decentralization*. Ketidakpastian merupakan hal yang tidak bisa dihindari dalam konteks kegiatan di masa depan, sehingga rencana yang sudah disusun dengan baik akan selalu menghadapi situasi yang tidak pasti. Banyaknya hal-hal yang sulit diprediksi atau tidak dapat diprediksi, memerlukan suatu pengawasan yang kontinu guna dapat melakukan berbagai penyesuaian yang konstruktif bagi tercapainya suatu tujuan. Di samping itu, kesulitan masalah yang dihadapi dalam kenyataan menuntut adanya upaya untuk melakukan pengawasan agar berbagai kerumitan tidak menjadikan apa yang telah direncanakan menjadi terhalang dalam pencapaiannya. Upaya-upaya untuk melaksanakan suatu program kegiatan memerlukan suatu upaya optimal serta kompetensi prima dari para pelaksana. Hal ini sudah barang tentu akan banyak menghadapi masalah mengingat berbagai keterbatasan yang melekat pada manusia, sehingga bagaimana pun baiknya sebuah rencana jelas akan berhadapan dengan keterbatasan kemampuan manusia yang melekat dalam individu maupun keterbatasan kemampuan manusia yang ditimbulkan oleh lingkungan di mana suatu kegiatan dilakukan.

Dalam konteks struktur organisasi, pengawasan juga amat penting mengingat seorang pimpinan tidak mungkin melaksanakan seluruh kegiatan organisasi, sehingga delegasi wewenang merupakan hal yang lazim dilakukan. Dalam keadaan seperti ini, pengawasan menjadi amat penting agar mereka yang diberi wewenang benar-benar melaksanakan tugas sesuai dengan mandat yang diberikan. Di samping itu, jika organisasi melakukan kebijakan desentralisasi. Pengawasan menjadi pengikat penting antara organisasi induk dengan pelaksanaan pada tingkatan organisasi yang mendapat otonomi karena kebijakan desentralisasi tersebut.

Dalam prakteknya, pengawasan memerlukan langkah-langkah yang tepat agar terlaksana dengan baik. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan merupakan upaya untuk mensinkronkan antara perencanaan dengan pelaksanaan sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Meskipun diakui bahwa dalam melaksanakan suatu rencana yang tepat jelas merupakan syarat penting bagi terlaksananya pengawasan yang efektif. Untuk itu diperlukan langkah-langkah yang tepat dalam melaksanakan pengawasan.

Menurut Schermerhorn (1984:446), terdapat empat unsur dasar dalam suatu proses pengawasan, yaitu:

"a) Establish performance objectives and standards; b) Measure actual performance; c) Compare actual performance with objectives and standards; d) Take necessary action". Sedangkan menurut Turney et.al. (1992:248), langkah-langkah dalam melakukan pengawasan adalah: *a) Establish of performance; b) Influencing the performance of Staff; c) Monitoring and evaluating progress initiating corrective action where performance below standard"*. Selanjutnya Schermerhorn (1984:448), menyatakan bahwa langkah-langkah dalam suatu proses kontrol mencakup: *a) Establish standard and performance measurements of performance; b) Measure performance, and; c) Interpret information and corrective action"*.

Pengawasan memerlukan suatu dasar ukuran untuk menjadi pedoman menentukan penilaian dan atau tindakan yang diperlukan agar pelaksanaan suatu kegiatan dapat sejalan atau sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Ini dilakukan melalui upaya

pembandingan antara kinerja aktual dengan kinerja yang seharusnya. Oleh karena itu, untuk membandingkan antara hasil aktual dengan rencana diperlukan suatu standar tertentu, hal itu agar pengawasan dapat dilakukan secara objektif, sehingga dapat diketahui apakah suatu hasil menunjukkan kemajuan atau tidak. Di samping itu pengawasan juga perlu dibarengi oleh tindakan koreksi jika dipandang perlu dan apabila terjadi penyimpangan yang akan berdampak pada terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi.

Dari uraian tersebut, pengawasan merupakan instrumen kunci keberhasilan setiap kegiatan operasional yang terencana, sehingga dalam perilaku kehidupan organisasi pengawasan dapat mengendalikan pelaksanaan aktivitas, pengarah kegiatan yang benar dan mampu menghindari penyimpangan-penyimpangan fatal yang tidak diinginkan dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan fungsi manajemen, Essensi pengawasan terletak pada langkah-langkah pengawasan yang dikaitkan dengan ketentuan dan kernalpanan hasil yang diinginkan dalam proses perencanaan. Di samping itu, pengawasan dapat dianggap sebagai suatu kebutuhan dalam aktivitas mengkoreksi termasuk merevisi perencanaan dan pengorganisasian agar pelaksanaan kegiatan dapat benar-benar berjalan secara efektif.

Terkait dengan penelitian ini, kiranya perlu dikemukakan beberapa teknik pengawasan dalam upaya meningkatkan mutu lulusan. Menurut Usman (2008:519, sekurang-kurangnya terdapat 13 teknik pengawasan mutu, yaitu :

a) Quality Control (QC) and Quality Control Circle (OCC): b) Quality Assurance (QA): c) Total Quality Control (TOC): d) Statistical Process Control (Deming): e) Pengelolaan Mutu Strategis (Juran); f) Zero Defect (Crosby): g) Managing By Walking About (Peter): h) Quality Control (Ishikawa): i) Ma/com Baldradge Award; J) European Quality Award: k) International Standard Organization (ISO): Total Quality Management (TQM): dan 1) Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

1. Program Praktek Kerja Lapangan

a. Pengertian

Praktek Kerja Lapangan (PKL) adalah bagian dari pendidikan sistem ganda (PSG) sebagai program bersama antara Perguruan Tinggi dan industri yang dilaksanakan di dunia usaha dan industri.

Dalam jurnal Program Praktek Kerja Lapangan(1999:1), dijelaskan bahwa Praktek Kerja Lapangan (PKL) adalah suatu komponen praktek.. keahlian profesi, berupa kegiatan secara terprogram dalam situasi sebenarnya untuk mencapai tingkat keahlian dan sikap kerja profesional yang dilakukan di industri.

Praktek Kerja Lapangan adalah pola penyelenggaraan diklat yang dikelola bersama-sama antara Perguruan Tinggi dengan industri/asosiasi profesi sebagai institusi pasangan (IP), mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dan sertifikasi yang merupakan satu kesatuan program dengan menggunakan berbagai bentuk alternatif pelaksanaan, seperti day release, block release, dan sebagainya. Pembelajaran di dunia kerja (industri) tersebut merupakan bagian integral dari program diklat secara menyeluruh, karena itu materi yang dipelajari dan kompetensi yang dilatihkan harus jelas kaitannya dengan profil kompetensi tamatan yang telah ditetapkan. Program diklat disusun dan dilaksanakan bersama secara bertanggungjawab antara perguruan tinggi dan industri, serta didukung oleh Kamar Dagang dan Industri (KADIN) mewakili industri dan tokoh masyarakat yang mewakili masyarakat umum. Lebih lanjut dalam Undang-undang Praktek Kerja Lapangan Dikmendikti, 2011, tertulis bahwa:

Praktek Kerja Lapangan (PKL) adalah program wajib yang harus diselenggarakan oleh perguruan tinggi/lembaga dan pendidikan luar. sekolah serta wajib diikuti oleh siswa atau Mahasiswa/warga belajar. Penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan akan membantu Mahasiswa untuk memantapkan hasil belajar yang diperoleh di kampus serta membekali Mahasiswa dengan pengalaman nyata sesuai dengan program studi yang dipilihnya.

Menurut Made Wena (1996:227), mengemukakan bahwa: Praktek Kerja Lapangan adalah suatu strategi dimana setiap Mahasiswa mengalami proses belajar

melalui bekerja langsung (learning by doing) pada pekerjaan yang sesungguhnya. Dengan Praktek Kerja Lapangan ini Mahasiswa memperoleh pengalaman dengan bahan kerja serta membiasakan diri dengan perkembangan-perkembangan baru.

Praktek Kerja Lapangan (PKL) juga merupakan suatu pola belajar dimana setiap Mahasiswa mengalami proses melalui bekerja langsung pada pekerjaan sesungguhnya yang dapat meningkatkan kesiapan kerja Mahasiswa. Menurut Made Wena (1996:229), indikator-indikator Praktek Kerja Lapangan meliputi "Perencanaan praktek kerja Lapangan, pengorganisasian praktek kerja lapangan, penyelenggaraan praktek kerja lapangan, dan pengawasan Praktek Kerja Lapangan".

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Praktek Kerja Lapangan (PKL) merupakan suatu penyelenggaraan pendidikan yang mengintegrasikan kegiatan pendidikan (teori) di perguruan tinggi dengan kegiatan pendidikan (praktek) di dunia industri. Dengan kata lain, Praktek Kerja Lapangan (PKL) adalah suatu strategi dimana setiap Mahasiswa mengalami proses belajar melalui bekerja langsung (learning by doing) pada pekerjaan yang sesungguhnya. Dengan Praktek Kerja Lapangan ini Mahasiswa memperoleh pengalaman dengan bahan kerja serta membiasakan diri dengan perkembangan-perkembangan baru. Tinggi rendahnya efektivitas Praktek Kerja Lapangan dapat diukur berdasarkan indikator Praktek Kerja Lapangan, hal ini sejalan dengan pendapat Made Wena (1996:229), bahwa pada dasarnya indikator-indikator Praktek Kerja Lapangan meliputi:

- 1) Perencanaan Praktek Kerja Lapangan;
- 2) Pengorganisasian Praktek Kerja Lapangan;
- 3) Penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan;
- 4) Pengawasan Praktek Kerja Lapangan.

b. Tujuan Praktik Kerja Lapangan

Praktek Kerja Lapangan (PKL) merupakan suatu bentuk pelatihan profesional yang secara sistematis mengkombinasikan dan menyatukan program pendidikan di kampus dan program keahlian yang diperoleh melalui aktivitas kerja

langsung. Hal ini diarahkan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan standar kemampuan dan mendapatkan keterampilan profesional tertentu.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa Praktek Kerja Lapangan merupakan sub sistem dari pendidikan sistem ganda, Wardiman (1997:57), berpendapat penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dengan pendekatan sistem ganda bertujuan untuk:

1. Menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional, yaitu tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja.
2. Meningkatkan dan memperkuat keterkaitan dan kesepadanan (link and match) antara lembaga pendidikan pelatihan kejuruan dan dunia kerja.
3. Meningkatkan efisiensi proses pendidikan dan pelatihan tenaga kerja berkualitas dan profesional.
4. Memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai proses dari pendidikan.

Berkaitan dengan Praktek Kerja Lapangan, Oemar Hamalik (1990:205), mengemukakan bahwa:

Tujuan Praktek Kerja Lapangan adalah memberi kesempatan kepada Mahasiswa untuk mendalami dan menghayati situasi dan kondisi dunia usaha yang aktual sesuai dengan program studi yang sedang di dalaminya. Dilihat dari tujuan-tujuan Praktek Kerja Lapangan (PKL) yang diungkapkan di atas, secara jelas dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari Praktek Kerja Lapangan (PKL) adalah mengoptimalkan hasil pembelajaran pada pendidikan tinggi. Mengoptimalkan pembelajaran berarti berusaha untuk mencapai tujuan perguruan tinggi secara maksimal. Dengan kata lain berusaha menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.

c. Manfaat Praktek Kerja Lapangan

Praktek Kerja Lapangan (PKL) memiliki beberapa manfaat, seperti yang disampaikan Oemar Hamalik (2007:92) "Praktek Kerja Lapangan (PKL) sebagai

bagian integral dalam program pelatihan, perlu bahkan dilaksanakan karena mengandung beberapa manfaat atau kedayagunaan tertentu".

Praktek Kerja Lapangan (PKL) sangat penting untuk para Mahasiswa, karena Mahasiswa akan mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman langsung dari dunia kerja. Manfaat Praktek Kerja Lapangan (PKL) bisa dirasakan oleh pihak industri maupun pihak perguruan tinggi, akan tetapi yang paling merasakan manfaat praktik kerja lapangan adalah para mahasiswa. Adapun manfaat Praktek Kerja Lapangan (PKL) untuk Mahasiswa menurut Oemar Hamalik (2007:93) adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan kesempatan kepada mahasiswa untuk melatih keterampilan-keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang aktual. Hal ini penting dalam rangka belajar menerapkan teori atau konsep/prinsip yang telah dipelajari sebelumnya.
- 2) Memberikan pengalaman-pengalaman praktis kepada peserta sehingga hasil pelatihan bertambah luas.
- 3) Mahasiswa berkesempatan memecahkan berbagai masalah manajemen di lapangan dengan mendayagunakan kemampuannya.
- 4) Mendekatkan dan menjembatani penyiapan mahasiswa untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program pelatihan tersebut.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa Praktek Kerja Lapangan (PKL) dapat memberikan wawasan dan pengalaman baru untuk Mahasiswa, dapat melatih Mahasiswa untuk lebih terampil, dapat membantu pola pikir Mahasiswa agar dapat bersikap dewasa di dalam memecahkan suatu masalah, membantu Mahasiswa memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Sedangkan menurut Depdiknas (2008:7), Praktek Kerja Lapangan memberikan beberapa keuntungan bagi para Mahasiswa yaitu:

- 1) Hasil mahasiswa akan lebih bermakna, karena setelah lulus akan betul-betul memiliki bekal keahlian profesional untuk terjun ke lapangan kerja sehingga dapat meningkatkan taraf kehidupannya dan untuk bekal pengembangan dirinya secara berkelanjutan.

- 2) Rentang waktu (lead time) untuk mencapai keahlian profesional menjadi lebih singkat, karena setelah selesai Praktek Kerja Lapangan tidak memerlukan waktu latihan lanjutan untuk mencapai tingkat keahlian siap pakai.
- 3) Keahlian profesional yang diperoleh melalui Praktek Kerja Lapangan dapat meningkatkan harga dan rasa percaya diri lulusan yang pada akhirnya akan dapat mendorong mereka untuk meningkatkan keahlian pada tingkat yang lebih tinggi.

Sedangkan manfaat yang diperoleh dari Praktek Kerja lapangan menurut Anwar (2005:50-51), antara lain adalah:

- 1) Bagi Mahasiswa
 - a) Hasil belajar akan lebih bermakna, karena setelah selesai akan memiliki keahlian profesional sebagai bekal mencari kerja dan mengembangkannya sendiri secara berkelanjutan.
 - b) Waktu yang diperlukan untuk mencapai keahlian profesional lebih singkat karena telah dilatih pada saat di kampus.
 - c) Keahlian profesional yang diperoleh dapat mengangkat harga diri dan kepercayaan diri Mahasiswa yang selanjutnya dapat mendorong mereka untuk meningkatkan keahlian profesionalnya pada tingkat yang lebih tinggi.
- 2) Bagi perguruan tinggi
 - a) Terjaminnya pencapaian tujuan untuk memberi keahlian profesional bagi Mahasiswa.
 - b) Tanggungan biaya pendidikan menjadi ringan.
 - c) Terdapat kesesuaian antara program pendidikan tinggi dengan kebutuhan lapangan kerja.
 - d) Memberi keputusan bagi penyelenggara pendidikan tinggi.
- 3) Bagi dunia usaha/dunia industri
 - a) Dapat mengetahui secara tepat kualitas Mahasiswa yang belajar dan bekerjanya di perusahaan.

- b) Pada batas-batas tertentu selama masa pendidikan Mahasiswa sebagai tenaga kerjayang dapat memberi keuntungan.
- c) Dapat memberi tugas kepada Mahasiswa untuk mencari ilmu
- d) pengetahuan, teknologi dan seni yang relevan.

Dari uraian manfaat Praktek Kerja Lapangan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program Praktek Kerja Lapangan ini memiliki manfaat untuk berbagai pihak, di antaranya bagi Mahasiswa, perguruan tinggi maupun dunia usaha dan dunia industri (DL/DI).

d. Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan

Objek yang dijadikan sebagai sasaran pendidikan dalam pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) haruslah objek yang representatif, hal ini sesuai dengan dikemukakan oleh Helmut Nolker (1988:19), bahwa:

Tempat kerja yang paling cocok untuk praktikum atau praktek lapangan adalah yang paling mendekati wujud yang kemudian akan ditempati Mahasiswa bersangkutan, karena proses identifikasi akan berlangsung paling segera di sini, dan diharapkan keterlibatan pribadi paling tinggi.

Pengaturan pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan dilakukan dengan mempertimbangkan dunia kerja atau industri untuk dapat menerima Mahasiswa sertapraktek sesuai dengan kondisi setempat. Praktek Kerja Lapangan memerlukan secara tepat oleh pihak perguruan tinggi dan pihak industri, agar dapat dengan efektif dan efisien Program Praktek Kerja Lapangan (PKL) yang dilaksanakan di industri/perusahaan.

Menurut Soewarni dalam Wena (1996: 228), proses pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan dilakukan oleh Mahasiswa di industri, baik berupa industri besar, menengah maupun industri kecil atau industri rumah tangga. Dalam pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan ini, proses langkah-langkah pelaksanaan praktek harus tetap mengacu pada desain pembelajaran yang telah ditetapkan.

Wena (1996:228), mengungkapkan bahwa pada dasarnya tahapan pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan meliputi:

- 1) Perencanaan Praktek Kerja Lapangan. Dalam perencanaannya, Praktek Kerja lapangan ini melibatkan beberapa pihak yaitu pihak perguruan tinggi. Mahasiswa, orang tua Mahasiswa, dan institusi pasangan (Dunia Usaha/Dunia industri). Perencanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) ini meliputi: (a) Tujuan Praktek Kerja Lapangan, (b) Metode Praktek kerja industri, (c) Pendataan Mahasiswa peserta Praktek Kerja Lapangan, (d) Sosialisasi Praktek Kerja Lapangan kepada orang tua dan dosen, (e) Materi Praktek Kerja Lapangan.
- 2) Pengorganisasian Praktek Kerja Lapangan adalah salah satu upaya untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada di kampus dan di institusi pasangan (Dunia Usaha Dunia industri). Pengorganisasian Praktek Kerja Lapangan ini meliputi: (a) Tenaga pengajar/pembimbing dari pihak kampus, (b) Tenaga instruktur dari pihak pihak Dunia Usaha/Dunia industri, (c) Penempatan Mahasiswa.
- 3) Penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan meliputi: (a) Model Penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan (b) Metode Pembelajaran, (c) Standar Profesi.
- 4) Pengawasan Praktek Kerja Lapangan (PKL) tidak bisa terlepas dari pengawasan pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) itu sendiri, karena untuk menjamin mutu Praktek Kerja Lapangan (PKL) diperlukannya pelaksanaan pengawasan. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pengawasan ini meliputi: (a) Kontrol keselamatan kerja, (b) Bimbingan dan monitoring dari pihak perguruan tinggi. (c) Penilaian hasil belajar dan keahlian, (d) Sertifikasi, (e) Evaluasi.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) bisa berhasil apabila tahapan-tahapan tersebut terlaksana dengan baik.

e. **Penilaian Praktek Kerja Lapangan**

Penilaian Praktek Kerja Lapangan mencakup penilaian proses dan hasil pekerjaan Mahasiswa selama berada di industri. Penilaian ini terutama berisi tentang bagaimana menentukan tingkatan keberhasilan Mahasiswa dalam menguasai kemampuan dan perilaku selama Praktek Kerja Lapangan (PKL). Adapun pedoman pelaksanaan kegiatan penilaian Praktek Kerja Lapangan sebagaimana tercantum dalam Kurikulum Perguruan Tinggi meliputi penilai, aspek yang dinilai, dan kriteria penilai.

Menurut Kurikulum Perguruan Tinggi Pedoman Pelaksanaan penilaian menjadi wewenang penuh pihak industri, selama pelaksanaar Praktek Kerja Lapangan Perguruan tinggi hanya menerima hasil penilaian dari industri untuk kemudian dikonversikan terhadap mata kuliah terkait.

Pada akhir Praktek Kerja Lapangan Mahasiswa akan memperoleh hasil yang berbentuk nilai prestasi. Prestasi tersebut untuk mengakui kemampuan yang dimiliki oleh Mahasiswa dari hasil pengembangan di lapangan. Dalam hal Praktek Kerja Lapangan (PKL), Mahasiswa mendapati nilai dengan kriteria seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Kriteria Nilai Praktek Kerja Lapangan

No	Interval	Nilai Kriteria	Nilai Kriteria
1	90-100	A	Sangat Baik
2	80-89	B	Baik
3	70-79	C	Cukup
4	60-69	D	Kurang

(Depdikbud: 1994:6)

Hasil yang diperoleh Mahasiswa akan ditunjukkan dalam bentuk sertifikat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2003:152), "Sertifikat adalah tanda/surat keterangan (pernyataan tertulis) atau tercetak dari orang yang berwenang yang dapat digunakan sebagai bukti suatu kejadian", Angka yang tertera pada sertifikat

yang diperoleh Mahasiswa merupakan hasil penilaian yang dilakukan dunia industri (pembimbing di dunia usaha/dunia industri). dengan aspek yang dinilai adalah sebagai berikut:

- a) Aspek teknis adalah tingkat penguasaan keterampilan Mahasiswa dalam menyelesaikan pekerjaannya (kemampuan produktif),
- b) Aspek non teknis adalah sikap dan perilaku Mahasiswa selama di dunia usaha dan dunia industri yang menyangkut antara lain: disiplin, tanggung jawab, kreativitas, kemandirian, kerjasama, ketaatan dan sebagainya.

Dari uraian dan beberapa pendapat di atas maka Praktek Kerja Lapangan adalah suatu komponen- praktek keahlian profesi yang dilaksanakan secara tepat, efektif dan efisien oleh Mahasiswa berupa kegiatan secara terprogram dari perguruan tinggi sesuai dengan kurikulum yang berlaku dalam situasi sebenarnya untuk mencapai tingkat keahlian dan sikap kerja profesional yang dilakukan di industri.

f. Peranan Dunia Lapangan

Menurut Charles Prosser yang dikutip oleh Wardiman (1997), ada 16 prinsip pendidikan kejuruan dan diantaranya yang terkait dengan peran industri ada tiga prinsip. Perguruan tinggi akan efektif jika:

- 1) Tugas-tugas latihan dilakukan dengan cara, alat, dan mesin yang sama seperti yang ditetapkan di tempat kerja.
- 2) Melatih seseorang dalam kebiasaan berpikir, dan bekerja seperti yang diperlukan dalam pekerjaan itu sendiri.
- 3) Perguruan tinggi akan efisien jika lingkungan dimana Mahasiswa dilatih, merupakan replika lingkungan dimana nanti ia akan bekerja.

Merancang dan melaksanakan program sedekat mungkin dengan kondisi di tempat kerja merupakan tugas penting. Kurikulum harus disusun berdasarkan kebutuhan dunia kerja (demand driven). Peralatan dan mesin untuk praktek harus disediakan dengan kriteria yang sama paling tidak mendekati dunia kerja. Pembelajaran di Perguruan Tinggi harus dilakukan sedemikian rupa sehingga

lulusan benar-benar siap untuk memasuki dunia kerja, memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan di dunia kerja.

Saat ini Lembaga (Perguruan Tinggi) memanfaatkan dunia kerja dan industri sebagai tempat praktek maupun sekedar difungsikan sebagai menambah wawasan tentang dunia kerja kepada mahasiswanya. Berikut ini beberapa fungsi dari DU/DI yang selama ini ada dalam praktek:

1) Pengalaman belajar dalam lapangan

Banyak Perguruan Tinggi yang tidak memiliki peralatan dan mesin untuk praktek dalam memenuhi standar kompetensi atau tujuan yang ditentukan, menggunakan industri sebagai tempat praktek. Jika dilihat dari sudut pandang pendidikan industri memberikan fungsi ganda pada suatu pekerjaan, yaitu sebagai tempat kerja dan sekaligus tempat belajar. Mahasiswa dapat bekerja aktif sebagaimana layaknya seorang karyawan, ia bekerja berdasarkan program kerja yang telah disetujui untuk mendapatkan keterampilan sesuai dengan tujuan. Dalam melaksanakan tugas ini Mahasiswa dibimbing langsung oleh orang yang ditunjuk perusahaan atau instansi yang bersangkutan, dan segala aktivitas selama praktik kerja dicatat untuk kemudian disusun menjadi sebuah laporan praktek kerja industri.

Objek yang dijadikan sebagai sasaran praktek sebaiknya yang sesuai atau mendekati wujud keterampilan yang diperoleh di perkuliahan, agar membantu dalam proses pembelajaran di lapangan. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Helmut Nolker (1988:19):

Tempat kerja yang paling cocok untuk praktikum adalah yang paling mendekati wujud yang bersangkutan karena proses identifikasi akan berlangsung paling segera disini dan taraf keterlibatan pribadi akan paling tinggi.

Di tempat kerja, Mahasiswa akan memperoleh kesempatan untuk bekerja dengan alat-alat dan mesin-mesin yang ada di industri, guna untuk memperoleh pengalaman-pengalaman serta melatih membiasakan diri beradaptasi menghadapi perkembangan-perkembangan baru. Jadi selain memperoleh wawasan di bidang penggunaan instrumen, juga mendapatkan wawasan mengenai pertalian sosial.

Mahasiswa secara langsung mengalami dan mengetahui bagaimana suasana atau urutan kegiatan yangberlainan dengan suasana yang berbeda dengan di sekolah, serta membiasakan diri untuk melakukan tugas-tugas secara mandiri maupun beregu.

Selain itu juga, Mahasiswaakan melihat bahwa hubungan perorangan di tempat kerja tidak selalu berlangsung seharmonis yang dikehendaki dunia industri, seperti banyak dilukiskan dalam buku-buku pelajaran. Maka dengan demikian, adanya perbedaan watak akan menimbulkan hubungan sosial yang kompleks. Secara praktis Praktek Kerja Lapanganmemberi berbagai pengalaman yang berharga untuk melakukan penyelidikan dan melatih keterampilan.

Dengan Praktek Kerja Lapangan di dunia industri kesempatan untuk menimba dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan menjadi terbuka bagi Mahasiswa. Sehingga Praktek Kerja Lapangandapat menambah pengalaman bagi Mahasiswa dalam melakukan proses faktualisasi karena dapat menguji dan membandingkan pengetahuan teoritisnya dengan situasi dan keadaan yang sebenarnya. Di samping itu, dapat membuka kesempatan untuk meraih pengetahuan dan teknologi yang baru sebanyak-banyaknya,

2) Industri sebagai sarana menambah pengetahuan, sikap, dan keterampilan

Sistem magang (apprenticeship) merupakan sistem perguruan tinggi yang paling tua dalam sejarah pendidikan vokasi. Sistem magang merupakan sistem yang cukup efektif untuk mendidik dan menyiapkan seseorang untuk memperdalam dan menguasai keterampilan yang lebih rumit yang tidak mungkin atau tidak pernah dilakukan melalui pendidikan masal di perkuliahan. Dalam sistem magang seorang yang belum ahli (novices) belajar dengan orang yang telah ahli (expert) dalam bidang keahlian tertentu, Sistem magang juga dapat membantu Mahasiswa Perguruan Tinggi memahami budaya kerja, sikap profesional yang diperlukan, budaya mutu, dan pelayanan konsumen. Sistem magang selama ini telah dipraktekkan oleh beberapa perguruan tinggi. Dual sistem yang diadopsi dari sistem Jerman pernah juga dilaksanakan di Indonesia, dan cukup berkembang dengan baik.

Praktikum di dunia industri mempunyai fungsi majemuk, diantaranya berguna dalam hal memindahkan peralihan tempat pendidikan ke dunia kerja. Tempat pendidikan tidak memiliki sarana yang sepadan untuk membiasakan Mahasiswa pada wujud kehidupan kerja. Wawasan yang diperlukan hanya diperoleh dengan jalan mengumpulkan pengalaman praktek bekerja di tempat yang sebenarnya.

Dengan adanya kegiatan Praktek Kerja Lapangan Mahasiswa dapat memperoleh pengetahuan serta pengalaman baru yang saat ini sedang berkembang di dunia kerja yang sesungguhnya.

3) Industri sebagai tempat belajar manajemen industri dan wawasan dunia kerja

Selama ini, industri dimanfaatkan oleh perguruan tinggi sebagai tempat pembelajaran tentang manajemen dan organisasi produksi. Mahasiswa seringkali melakukan pengamatan cara kerja mesin dan produk yang dihasilkan dengan secara tidak langsung belajar tentang mutu dan efisiensi produk. Selain itu Mahasiswa juga belajar tentang manajemen dan organisasi industri untuk belajar tentang dunia usaha dan cara pengelolaan usaha, sehingga Mahasiswa memiliki wawasan dan pengetahuan tentang dunia usaha.

Dari beberapa penjelasan di atas tentang peranan dunia industri dapat dikatakan bahwa perguruan tinggi memfokuskan usahanya pada penyelenggaraan program pendidikan dan latihan untuk mengembangkan sumber daya manusia.

2. Kesiapan Kerja Lulusan

a. Pengertian

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1988), kata kesiapan berasal dari kata dasar siap yang diberi imbuhan ke-an. Kata siap berarti sudah bersedia untuk melakukan sesuatu, dan imbuhan ke-an berarti hal, keadaan atau hasil, jadi kesiapan mempunyai arti keadaan yang menunjukkan seseorang sudah siap untuk melakukan sesuatu.

Kesiapan menurut Slameto (2010:113), merupakan keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respons/jawaban di dalam caratertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada atau kecenderungan untuk memberi respons. Kondisi setidaknya tidaknya mencakup 3 aspek, yaitu: 1) Kondisi fisik, mental dan emosional; 2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan; dan 3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari.

Menurut pendapat God yang dikutip oleh Sukirin (1975), kesiapan terhadap suatu akan terbentuk jika telah tercapai perpaduan antara tiga faktor yaitu: (1) Tingkat kematangan; (2) Pengalaman-pengalaman yang diperlukan; (3) Keadaan mental dan emosi yang serasi. Hampir semua pengetahuan, keterampilan, kebiasaan, nilai dan sikap, tingkah laku dan kemampuan manusia terbentuk, disesuaikan berkembang karena belajar, baik itu di dalam keluarga, sekolah, maupun dimasyarakat.

Dari pengertian tersebut maka kesiapan kerjapun dapat dipelajari, dibentuk, disesuaikan dan dikembangkan melalui pengalaman belajar yang diperoleh baik perkuliahanmaupun di luar perkuliahan. Ketiga faktor kesiapan seperti tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tingkat kematangan adalah suatu saat dalam perkembangan yang berfungsi fisik atau mental telah mencapai perkembangan sempurna dalam arti siap digunakan. tingkat kematangan ini banyak berhubungan dengan usia dan kondisi fisik seseorang. Kematangan tidak dapat dipengaruhi bila saatnya belum tiba, tetapi dengan latihan tingkat kematangan dapat dicapai. Pada saat inilah kematangan dapat basil yang maksimal karena pada saat ini seorang individu dapatmemilih kesiapan sehingga mempunyai kemungkinan yang terbaik untuk melaksanakan kemampuan tertentu

Ditinjau dari segi usia, seseorang dikatakan siap bekerja jika telah mencapai usia dewasa. Pada usia dewasa seseorang mengalami perkembangan karakteristik jenis kelamin, baik yang bersifat primer, dalam artian bentuk tubuh, maupun yang bersifat sekunder berupa fungsi sosialnya dalam masyarakat atau lingkungan. Pada

masa ini seseorang memasuki masa pendewasaan baik dalam penampilan maupun tingkah laku dan mulai memerankan peranan sebagai orang dewasa dalam berbagai bidang kehidupan di masyarakat. Dalam kehidupan sosialnya individu menyibukan diri dengan upaya berlatih fungsi dari status sangat tergantung ke status mandiri. Di sisi lain, tahap usia ini menjadikan seseorang mengalami kehidupan kepetualangan, kreatif, idealis dan sangat memperhatikan kepentingan bersama dalam masyarakat.

Masyarakat mengakui perubahan ini dengan mulai melibatkan mereka dalam kegiatan dan yang bertanggung jawab sebagaimana layaknya orang dewasa dan melimpahkan hak-hak serta kewajiban mereka sebagai masyarakat. Menurut Samuel Soeitoe (1982), dalam proses pematangan ada tiga hal yang esensial yaitu:

(1) Faktor kematangan itu sendiri. Bahwa tidak semua perubahan dan kemajuan pada seseorang disebabkan pengaruh lingkungan, tetapi sebagian besar terjadi perkembangan sendiri dari dalam individu; (2) Proses kematangan berjalan melalui beberapa tingkat atau fase; (3) Sebagian besar proses perkembangan psikis pada anak harus dipandang sebagai satu kerja sama yang diberikan oleh lingkungannya.

Menurut Syamsa Mappa dan Anisah Basleman (1994), seseorang mencapai usia dewasa pada usia antara 16-20 tahun. Sedangkan Imam Soepomo (1974), menyatakan bahwa orang dewasa adalah laki-laki atau perempuan yang telah berusia 18 tahun ke atas.

2) Pengalaman-pengalaman yang diperlukan.

Pengalaman merupakan salah satu penentu kesiapan kerja. Untuk menciptakan kesiapan kerja seorang Mahasiswa terhadap suatu pekerjaan dapat direncanakan melalui pengalaman yang diberikan pada Mahasiswa tersebut. Menurut Sukirin (1975), pengalaman-pengalaman yang diperlukan adalah pengalaman-pengalaman tertentu yang diperoleh seseorang yang ada sangkut pautnya dengan keadaan lingkungan kerja, kesempatan-kesempatan yang tersedia dan pengaruh dari luar baik yang disengaja maupun tidak.

Pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang sudah di kelahui dan dikuasai seseorang, sebagai akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang

telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu, Jadi seseorang baru dapat dikatakan berpengalaman bila telah memiliki tingkat penguasaan dan keterampilan yang banyak, serta sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Dari kedua definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman adalah suatu tingkat penguasaan serta pemahaman seseorang dalam bidang yang diminatinya dan dapat diukur dari lamanya kegiatan belajar serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Pengalaman dapat diperoleh melalui pendidikan dan latihan, Pada dasarnya pendidikan dimaksudkan guna mempersiapkan tenaga kerja sebelum memasuki lapangan pekerjaan, agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh sesuai dengan syarat yang dikehendaki oleh suatu jenis pekerjaan, Bagi sebagian besar individu terutama mereka yang kurang memiliki pengalaman kerja atau bahkan belum pernah bekerja, sering mengalami banyak kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diembannya.

Seseorang yang memiliki cukup pengalaman kerja dapat memperoleh kepuasan kerja lebih jauh, sesuai dengan pekerjaan yang dipilih bila dibandingkan dengan yang kurang mempunyai pengalaman kerja. Bahkan pengalaman kerja sambilan yang diperoleh pada waktu Mahasiswa masih kuliah di tingkat Perguruan Tinggi dapat digunakan untuk menilai jenis pekerjaan yang dianggap cocok dari berbagai alternatif pekerjaan yang tersedia demi hari depannya kelak. Menurut Kartini Kartono (1985) bahwa:

Pada hakekatnya pemilihan jenis pekerjaan tidak lepas dari masalah Pendidikan. Hal ini berkaitan dengan bekal pengetahuan dan adanya kemampuan serta keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja di bidang yang akan dituju. Untuk menyiapkan kualitas Mahasiswa yang handal dan berkemampuan tinggi, sekolah- sekolah menengah kejuruan bersaing dalam meningkatkan kualitas pengajarannya, baik dengan cara menambah sarana laboratorium praktik maupun dengan pembenahan-pembenahan system pengajarannya.

3) Keadaan mental dan emosi yang serasi

Menurut Sukirin (1975), keadaan mental da:: emosi yang serasi adalah suatu keadaan yang meliputi sikap kritis, memiliki pertimbangan- pertimbangan yang logis, obyektif bersikap dewasa dan emosi yang terkendalikan. Menurut Bern Hard yang dikutip oleh Mar'at (1994), sikap adalah suatu prodisposisi atau kecenderungan untuk melakukan respon dengan cara-cara tertentu terhadap dunia sekitarnya baik berupa individu maupun obyek-obyek tertentu. Krench yang dikutip oleh Mar'at (1994), mendefinisikan sikap sebagai suatu sistem yang mantap, yang berupa evaluasi positif dan negatif, perasaan emosional, kecenderungan-kecenderungan untuk menyetujui terhadap suatu obyek. Dari pendapat di atas sikap dapat menyebabkan timbulnya tingkah laku tertentu pada seseorang. Jadi sikap seseorang terhadap suatu obyek akan timbul jika ada rangsangan tertentu yang akan menyebabkan timbulnya perasaan mendukung atau tidak mendukung terhadap obyek tersebut.

Dengan sikap kerja yang baik seorang Mahasiswa akan bekerja penuh tanggungjawab, jujur, percaya diri dan mampu menyelesaikan segala kesulitan yang dihadapi serta menentukan keberhasilan kerja. Bila sikap kerja dikaitkan dengan kesiapan mental dari seorang Mahasiswa atau individu untuk memasuki dunia kerja maka diperlukan adanya kematangan emosional seseorang yang akan bekerja dan minat untuk bekerja. Dewa Ketut (1993:15), menyatakan bahwa:

Kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi- potensi Mahasiswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya.

Dengan demikian, kesiapan kerja seseorang bukan hanya sekedar pekerjaan apayang telah dijabatnya, melainkan suatu pekerjaan atau jabatan yang benar-benar sesuai dan cocok dengan potensi-potensi diri dari orang-orang yang menjabatnya, sehingga setiap orang yang memegang pekerjaan yang dijabatnya tersebut akan merasa senang untuk menjabatnya dan kemudian akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan prestasinya, mengembangkan potensi dirinya, lingkungannya, serta sarana prasarana yang diperlukan dalam menunjang pekerjaan yang sedang dijabatnya.

Kesiapan kerja meliputi keinginan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan inengusahakan suatu kegiatan tertentu, dalam hal ini bergantung pada tingkat kematangan, pengalaman masa lalu, keadaan mental dan emosi seseorang. Sebelum melewati kematangan dan tingkah laku, Kesiapan kerja tidak dapat dimiliki walaupun melalui latihan yang intensif dan bermutu.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Kesiapan kerja Mahasiswa akan terbentuk jika telah mencapai perpaduan antara tingkat kematangan, pengalaman-pengalaman yang diperlukan serta keadaan mental dan emosi yang serasi. Tinggi rendahnya kesiapan kerja Mahasiswa dapat diukur berdasarkan indikator kesiapan kerja. Di mana indikator kesiapan kerja menurut Dali Guio (2008:245), di antaranya:

(1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif. Mahasiswa Perguruan Tinggi setelah lulus akan berhadapan dengan banyak pilihan, maka dalam mengambil keputusan sudah harus sesuai dengan akal sehat dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, (2) mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja sama, (3) mempunyai sikap kritis, individu yang memiliki sikap kritis terhadap bidang kerjanya (4) bertanggung jawab secara individu, (5) mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan.

b. Aspek Kesiapan Kerja

Kesiapan adalah segala sesuatu yang harus dipersiapkan dalam melaksanakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan, Harjono (1990:23). Kesiapan kerja memiliki arti yang kompleks, terdiri dari sejumlah aspek yang berhubungan satu dengan yang lainnya. Aspek kesiapan kerja tidak hanya menyangkut karakteristik dan kondisi lingkungan pribadi individu, melainkan juga meliputi karakteristik pekerjaan seperti wawasan.

Sempitnya wawasan tentang kesiapan kerja bukan semata-mata hanya diakibatkan oleh kurangnya informasi tentang pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh sikap individu yang cepat merasa puas dan tidak kreatif. Pada proses selanjutnya dipengaruhi juga oleh sistem nilai dan filsafat hidup yang berlaku di masyarakat. Dalam kesiapan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan kondisi pribadi individu. Lingkungan senantiasa memberi warna dalam setiap tindakan individu dan kondisi pribadi individu akan memberikan pandangan tertentu dalam memilih dan menyiapkan sesuatu pekerjaan.

Terbatasnya pengalaman untuk dapat menyesuaikan pendapat, sikap dan aadakan dengan kenyataan yang berlaku merupakan tantangan tersendiri bagi individu dalam menyiapkan suatu pekerjaan, Sebagian individu memandang pekerjaan sebagai lingkungan atau kondisi yang sangat sulit dan penuh persaingan. Kesempatan kerja hanya dapat diperoleh melalui koneksi yang tidak wajar. Tentu saja hal ini tidak sepenuhnya benar apabila ada sikap kesiapan mental dan kesiapan tsra yang kondusif.

Hal ini dapat dicapai apabila dalam memilih dan menentukan soal pekerjaan melalui proses pengetahuan dan wawasan tentang pekerjaan tersebut, individu mampu mencari dan menggali potensi yang dimiliki.

Ruslan Abdul Gani (1986:57), mengemukakan bahwa:

Pengetahuan tentang diri sendiri mempunyai peranan untuk meningkatkan atau mengurangi ketepatan pilihan seseorang pengetahuan diri sendiri diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk membedakan kemungkinan-kemungkinan lingkungan dipandang dari sudut kemampuan sendiri. Pengenalan diri dapat dirumuskan sebagai pemahaman pada diri sendiri, sedang pengetahuan diri berisi informasi yang dimiliki tentang dirinya sendiri.

Keputusan untuk menyiapkan suatu pekerjaan memerlukan sejumlah pertimbangan, informasi yang cukup, serta pengetahuan dan wawasan yang memadai.

Dengan demikian, dalam kesiapan kerja terdapat dua aspek yang perlu dimiliki, yaitu wawasan karakteristik pribadi dan karakteristik pekerjaan itu sendiri.

sejalan dengan tuntutan dunia kerja akan penguasaan sejumlah kompetensi, kerja maka kesiapan kerja lulusan menjadi penting. Karena dengan kesiapan kerja yang memadai lulusan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tanpamengalami kesulitan atau hambatan yang berarti dan mencapai hasil yang maksimal. Kesiapan dapat diartikan sebagai kemampuan kerja Coper dan Weker (2000), menjelaskan bahwa kemampuan memiliki tiga hal yaitu:

- 1) Pengetahuan untuk mengukur kemampuan kognitif
- 2) Penampilan untuk mengukur tingkah laku kerja
- 3) Hasil kerja

Mahasiswa dinyatakan memiliki kesiapan kerja yang tinggi manakala telah menguasai segala yang diperlukan sesuai dengan persyaratan kerja yang harus dimiliki. Menurut Mangunharja (1994:9) bahwa untuk memasuki dunia kerja sangat diperiukan suatu kesiapan diri. Kesiapan diri tersebut antara lain meliputi kesiapan profesional, kesiapan sikap dan kepribadian, dan kesiapan berhubungan dengan orang lain. Maksud dari kesiapan profesional yaitu membekali diri dengan pengetahuan, keahlian dan kecakapan dalam bidang yang dimilikinya. Ada pun pengertian dari kesiapan sikap dan kepribadian yaitu dapat mengembangkan sikap bertanggung jawab, sikap jujur dan mandiri, serta dapat mengembangkan kepribadian baik itu pendewasaan emosi dan perasaan, budi dan pikiran, kehendak dan motivasi, arah dan cita-cita hidup, tindak tanduk dan perilaku. Sedangkan pengertian kesiapan dalam hubungan dengan orang lain yaitu usaha belajar untuk menerima orang lain apa adanya, belajar berkomunikasi dengan baik, belajar cara memulai persahabatan dengan orang lain.

Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental, dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Ada dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu (1) faktor intern yang meliputi kematangan fisik, mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan dan motivasi; dan (2) faktor ekstern yang mencakup peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana perguruan tinggi,

informasi dunia kerja, dan pengalaman praktek industri. Lebih lanjut dikatakan bahwa kesiapan kerja menyangkut tiga aspek yaitu pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotor) dan sikap (afektif).

Menurut Arnold & Fieldman (1986), menyatakan bahwa: Kesiapan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dapat digolongkan menjadi dua komponen, yaitu (1) kemampuan yang terdiri dari kemampuan mental dan kemampuan fisik, (2) pengetahuan yaitu petunjuk kognitif bagi calon tenaga kerja.

Kemampuan fisik menurut Fieldman, yang dikutip Cherrington (1989), dapat diidentifikasi menjadi 9 aspek yaitu:

- 1) Semangat yang kuat
- 2) Menggunakan kekuatan otot
- 3) Mempertahankan tenaga
- 4) Mampu melakukan tindakan sewaktu-waktu diperlukan
- 5) Memiliki kelenturan tubuh
- 6) Melakukan gerakan tubuh secara dinamis
- 7) Mampu mengkoordinasi secara serentak gerakan anggota tubuh
- 8) Memelihara keseimbangan tubuh, dan
- 9) Mempertalikan stamina

Kesiapan untuk memasuki dunia kerja ada beberapa aspek yang harus disiapkan, di antaranya adalah:

- a) Kepercayaan diri, yaitu mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dengan bekal pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.
- b) Komitmen, yaitu kemauan atau kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- c) Inisiatif/kreatif, yaitu mempunyai inisiatif dan kreatifitas yang tinggi dalam mengembangkan suatu keputusan tentang tugas yang diberikan.
- d) Ketekunan dalam bekerja, yaitu mempunyai keyakinan dan kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaan.

- e) Kecakapan kerja, yaitu mempunyai kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan baik dari segi pengetahuan, maupun dari segi keterampilan.
- f) Kedisiplinan, yaitu mempunyai sikap disiplin yang tinggi, patuli dan taat mengikuti segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- g) Motivasi berprestasi, yaitu mempunyai kemauan yang tinggi untuk mengembangkan diri.

Kemampuan kerja sama, yaitu mempunyai sikap terbuka dan siap untuk bekerjasama dengan siapa saja dan bekerja dalam satu tim.

Tanggung jawab, yaitu mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Slameto (2010:113), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan meacakup tiga aspek, yaitu: (1) Kondisi fisik, mental dan emosional, (2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, (3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari. Ketiga aspek tersebut akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk berbuat sesuatu. Disebutkan pula oleh Slameto (2010:115) bahwa "pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan".

Menurut Kartini (1991: 21), "Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri (intern) dan faktor-faktor dari luar diri sendiri (eksterri)". Faktor-faktor dari dalam diri sendiri meliputi, kecerdasan, ketrampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja, sedangkan faktor-faktor dari luar diri sendiri meliputi, lingkungan keluarga (rumah), lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sekerja, hubungan dengan pimpinan, dan gaji. Sejalan yang dikemukakan oleh Herminanto (1986:6), "Faktor yang mempengaruhi kesiapan mental kerja adalah prestasi- belajar, keadaan ekonomi orang tua, bimbingan sosial,

bimbingan karier, dan pengalaman kerja Mahasiswa". Mangunharja (1994). secara garis besar menjelaskan bahwa mempersiapkan diri untuk mendapatkan pekerjaan itu meliputi:

- 1) Persiapan profesional atau persiapan dalam bidang pendidikan Arti dari profesi adalah bidang hidup ketika seseorang terjun untuk mengabdikan dengan seluruh kemampuan, keahlian dan minat, sehingga dapat diperoleh tempat dalam masyarakat, menemukan harga diri, kebanggaan, dan nafkah untuk hidup, Tujuan persiapan ini adalah membekali diri dengan pengetahuan, keahlian dan kecakapan dalam bidang tertentu. Untuk profesi yang menuntut pendidikan formal misalnya, maka persiapannya juga melalui pendidikan formal. Selain pendidikan untuk menjadi profesional dalam bidangnya, seseorang harus banyak berlatih mengembangkan pengetahuan dan kecakapannya tersebut. Hal ini bisa di jalankan dengan usaha sendiri maupun berguru pada ahlinya, magang, dan kursus.
- 2) Persiapan sikap dan kepribadian atau persiapan bidang psikologis demi keberhasilan pelaksanaannya, setiap profesi mengandalkan sikap batin tersendiri, Idealnya, sikap itu ditumbuhkan dan dibina selama pendidikan. Sikap yang dibutuhkan antara lain sikap bertanggung jawab, jujur, dapat diandalkan, mandiri dan berdisiplin. Persiapan ini juga mencakup pendewasaan emosi, perasaan, budi dan pikiran, kehendak dan motivasi, arah dan cita-cita serta tindak tanduk perilaku.
- 3) Persiapan hubungan dengan orang lain dan kerjasama atau persiapan dalam bidang sosial.

Di tempat kerja atau lembaga, seseorang umumnya tidak bekerja sendirian, tetapi bekerja sama dengan orang lain dalam regu atau tim. Hubungan ini membawa akibat besar dalam pelaksanaan tugas dan kerjasama. Persiapan ini mencakup belajar menerima orang lain apa adanya, berkomunikasi dengan baik, memulai persahabatan dengan orang lain, diikuti kemampuan mengembangkan dan memperdalam persahabatan tersebut, serta mengatasi masalah-masalah yang muncul. Persiapan ini juga meliputi kerjasama yang baik, yang menurut seseorang

untuk belajar membiasakan diri dalam melihat hubungan dengan diri, tempat dan kerjasama antara -lain, sikap tidak egois, tenggang rasa, terbuka terhadap saran dari pihak lain, tempat dan kerja orang lain, kesadaran bertanya dan berkomunikasi dengan baik berdasarkan rasa saling percaya.

Suryabrata (1986), mengatakan bahwa kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh proses belajar seseorang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi proses belajar antara lain:

- 1) Faktor dari luar yang terdiri dari faktor non sosial dan faktor sosial. Faktor sosial meliputi hubungan manusia dengan sesama manusia baik yang hadir ataupun representatif, dan faktor non sosial meliputi suhu, cuaca, tempat, alat-alat, serta waktu.
- 2) Faktor dari dalam terdiri dari faktor fisiologis yaitu keadaan jasmani dan faktor psikologis yang meliputi rasa ingin tahu, sifat kreatif dan keinginan untuk maju.

Menurut Dewa Ketut (1993:44), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja, diantaranya :

- 1) Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu, yang meliputi:
 - a) Kemampuan intelegensi
Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi berbeda-beda, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah. Kemampuan intelegensi yang dimiliki oleh individu memegang peranan penting sebagai pertimbangan apakah individu tersebut memiliki kesiapan dalam memasuki suatu pekerjaan.
 - b) Bakat
Bakat adalah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu tersebut untuk berkembang pada masa mendatang, sehingga perlu diketahui sedini mungkin bakat-bakat Mahasiswa Perguruan Tinggi untuk mempersiapkan Mahasiswa sesuai

dengan bidang kerja dan jabatan atau karir setelah lulus dari Perguruan Tinggi.

c) Minat

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut, dan kecenderungan-kecenderungan lain untuk bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu, Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan atau karir.

d) Motivasi

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong Mahasiswa dalam memasuki dunia kerja sehingga menciptakan kesiapan dari dalam dirinya untuk bekerja.

e) Sikap

Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap positif dari dalam diri individu tentang suatu pekerjaan atau karir akan berpengaruh terhadap kesiapan individu tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan.

f) Kepribadian

Kepribadian seseorang memiliki peranan penting yang berpengaruh terhadap penentuan arah pilih jabatan dan kesiapan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

g) Nilai

Nilai-nilai yang dianut oleh individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya dan prestasi dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja.

h) Hobi atau Kegemaran

Hobi adalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan individu karena kegiatan tersebut merupakan kegemarannya atau kesenangannya. Hobi yang dimiliki seseorang akan menentukan pemilihan pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja. Prestasi Penguasaan terhadap metode pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu tersebut

i) Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan dalam melakukan sesuatu yang akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

j) Penggunaan waktu senggang

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Mahasiswa di luar jam pelajaran di sekolah digunakan untuk menjangkau hobinya atau untuk rekreasi

k) Aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan Aspirasi dengan pendidikan sambungan yang diinginkan yang berkaitan dengan perwujudan dari cita-citanya.

l) Pengetahuan tentang dunia luar

Pengetahuan yang sementara ini dimiliki anak, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada, dan lain-lain.

m) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang pernah dialami Mahasiswa pada waktu duduk di sekolah atau di luar sekolah yang dapat diperoleh dari Praktek Kerja Lapangan.

n) Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah

Kemampuan fisik misalnya badan kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus dan pendek, penampilan yang tidak sesuai etika dan kasar.

o) Masalah dan keterbatasan pribadi

Masalah adalah problema yang timbul dan bertentangan dalam diri individu, sedangkan keterbatasan pribadi misalnya mau menang sendiri, tidak dapat mengendalikan diri, dan lain-lain.

- 2) Faktor Sosial, yang meliputi bimbingan dari orang tua, keadaan teman sebaya, keadaan masyarakat sekitar dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja bukan hanya bersumber dari dalam diri .. individu itu sendiri, melainkan semua hal baik dari dalam diri maupun dari luar diri individu dapat mempengaruhi kesiapan kerja.

d. Kesiapan Kerja Mahasiswa

Menurut Finch and Crunkilton (1999:75), "The mayor goal vocational instructions is to prepare student for successful employment in the labor market". Artinya tujuan utama pembelajaran kejuruan adalah untuk mempersiapkan Mahasiswa menjadi pekerja yang sukses di dunia kerja. Oleh karena itu lulusan Perguruan Tinggi diharapkan mampu menjadi pekerja yang sukses di dunia kerja, baik sebagai tenaga kerja maupun wirausahawan.

"Program kesiapan kerja adalah kompetensi yang didasarkan pada program yang memanfaatkan pengalaman belajar untuk memberikan Mahasiswa dapat bekerja

dengan baik sambil diawasi komponen kerjanya" (Danielson, 2008:1). Program ini harus dilakukan oleh semua Perguruan Tinggi agar tujuan utama dari Perguruan Tinggi dapat terwujud.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan tujuan utama dari lembaga (Perguruan Tinggi) sehingga penelitian ini dilakukan di Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Tamrin yang juga memiliki tujuan untuk menciptakan lulusan Perguruan Tinggi yang siap kerja.

e. Ciri-ciri Mahasiswa yang Memiliki Kesiapan Kerja

Menurut *the US department of labor (1991:1)*:

The some of the competencies in this area required for work are that a worker: (a) participater as a team member, (h) a job or task training, (c) exhibiting good manner (d) completed a job or task (e) follow procedures, (maintains a positive attitude, (g) is responsible for his/her actions, (h) is punctual and reliable in attendance, (i) holds good relationships with co-workers, (j) copes with stressful simulations.

Artinya beberapa kompetensi yang ada di daerah ini diperlukan untuk bekerja adalah seorang pekerja yang: (a) berpartisipasi dengan anggota-.tim, (b) latihan pekerjaan/tugas, (c) menunjukkan kesopanan dan rasa hormat, (d) menyelesaikan pekerjaan/tugas, (e) mengikuti prosedur, (f) mempertahankan sikap positif, (g) bertanggung jawab untuk bertindak, (h) tepat waktu dan selalu hadir, (i) dapat mempertahankan hubungan baik dengan relasi bekerja, (j) dapat mengatasi tekanan? situasi.

Menurut Agus Fitriyanto (2006:9), ciri-ciri Mahasiswa yang telah mempunyai kesiapan kerja adalah bahwa Mahasiswa tersebut memiliki pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- 1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif
Mahasiswa yang telah cukup umur akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut saja tetapi Mahasiswa tersebut akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain.
- 2) Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain
Ketika bekerja dibutuhkan hubungan dengan banyak orang untuk menjalin kerjasama, dalam dunia kerja Mahasiswa dituntut untuk bisa berinteraksi dengan orang banyak.
- 3) Mampu mengendalikan diri atau emosi
Pengendalian diri atau emosi sangat dibutuhkan agar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan benar.

4) Memiliki sikap kritis

Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa setelah koreksi tersebut. Kritis di sini tidak hanya untuk kesalahan diri sendiri tetapi juga lingkungan dimana ia hidup sehingga memunculkan ide/gagasan serta inisiatif.

5) Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual.

Dalam bekerja diperlukan tanggung jawab dari setiap para pekerja. Tanggung jawab akan timbul pada diri Mahasiswa ketika ia telah melampaui kematangan fisik dan mental disertai dengan kesadaran yang timbul dari individu tersebut.

6) Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan perkembangan teknologi

Menyesuaikan diri dengan lingkungan terutama lingkungan kerja merupakan modal untuk dapat berinteraksi dalam lingkungan tersebut, hal ini dapat diawali sejak sebelum Mahasiswa terjun ke dunia kerja yang diperoleh dari pengalaman Praktek Kerja Lapangan.

7) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian

Keinginan untuk maju dapat menjadi dasar munculnya kesiapan kerja karena Mahasiswa terdorong untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik lagi dengan adanya ambisi untuk maju, usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

Dari uraian dan beberapa pendapat di atas maka kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan.

E. Sistem Nilai

1. Nilai Teologis

Bagi umat Islam, tidak ada keraguan bahwa Al Quran merupakan petunjuk dari Allah bagi manusia dalam menjalani hidup dan kehidupan di dunia ini, bahkan Al Quran merupakan sumber nilai bagi lima nilai lainnya. Selain itu, terdapat As-Sunah yang merupakan penjelas Al Quran, keduanya dapat dijadikan dasar berpikir, bersikap, dan bertindak. Oleh karena itu, pendidikan yang ideal seyogyanya berpedoman sepenuhnya terhadap kedua sumber nilai tersebut. Dalam ajaran Islam, nilai-nilai tersebut merupakan nilai-nilai ketuhanan yang direpresentasikan melalui tiga aspek utama, yakni Iman, Islam, dan Ihsan.

a. Iman

Menurut bahasa, iman artinya percaya yang mencakup enam hal yang dikenal dengan nama rukun iman. Dalam ajaran Islam, iman disebut juga akidah yang berawal dari keyakinan kepada Zat Mutlak Yang Maha Esa yang disebut Allah. Allah Maha Esa dalam zat dan sifat, di mana wujud dari keyakinan tersebut dinamakan tauhid, Tauhid menjadi inti rukun iman dan causa prima seluruh keyakinan dalam Islam. Apabila seseorang telah meyakini causa prima (sebab pertama) maka rukun Iman yang lain hanyalah akibat logis dari penerima tauhid. Artinya jika yakin akan adanya Allah, maka yakin pula terhadap malaikat-Nya, kitab-Nya, dan sebagainya. Menurut istilah, iman adalah meyakini dalam hati, diucapkan dengan lisan, dan diamalkan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga pada diri seseorang yang beriman terdapat keharmonisan atau keselarasan antara i'tikad, ucapan, dan tindakan. Hal tersebut memungkinkan seseorang untuk bersikap jujur dan bertanggungjawab serta berakhlak baik (mulia).

b. Islam

Islam berasal dari kata aslama-yuslimu-islaman yang berarti selamat. Dalam kata Islam terkandung pula makna damai, taat, patuh, dan berserah diri kepada Allah SWT. Sebuah hadits menjelaskan bahwa "Islam dibangun di atas lima dasar, yaitu syahadat (mengakui bahwa tidak ada Tuhan selain Allah) dan mengakui bahwa Muhammad adalah

utusan Allah), mendirikan shalat, menunaikan zakat, puasa ramadhan, dan haji ke baitullah bagi orang yang mampu" (HR Bukhari-Muslim). Bagi umat Nabi Muhammad saw, Islam menjadi nama agama yang dikenal dengan Agama Islam. Menurut Anshari (1976:79), agama Islam adalah:

Kaidah hidup yang diturunkan kepada umat manusia, sejak manusia digelar ke muka bumi dan terbina dalam bentuknya yang terakhir dan sempurna dalam Al Quran yang suci, yang diwahyukan Allah kepada nabi-Nya yang terakhir, yakni Nabi Muhammad saw bin Abdullah sebagai Rasulullah saw, satu kaidah hidup yang memuat tuntutan yang jelas dan lengkap mengenai aspek hidup manusia baik spiritual maupun material.

c. Ihsan

Menurut bahasa Ihsan berarti baik atau terbaik, menyangkut perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Ukuran baik yang dimaksud adalah baik menurut nilai-nilai yang bersumber dari Al Quran dan As Sunah. Perkataan ihsan berasal dari kata *ahsanu-yuhsinu-ihsanan* yang berarti berbuat baik, sehingga kata ihsan erat kaitannya dengan perilaku seseorang yang sama maknanya dengan akhlak. Dalam Al-Quran terdapat kata ihsan yang artinya berbuat kebajikan atau kebaikan. Firman Allah yang menyatakan ihsan berarti kebajikan terdapat dalam QS Surat An-Nahl ayat 90:

Artinya "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, member! kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan, Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".

Sedangkan yang menyatakan bahwa ihsan berarti kebaikan, terdapat dalam firman Allah QS Ar-Rahman ayat 60: Artinya "Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula) "Dalam ajaran Islam, akhlak menempati posisi penting, karena seseorang yang beriman dan menjalankan syariat dengan beribadah secara ikhlas kepada Allah akan tercermin dan akhlaknya yang mulia. Dengan kata lain, akhlak mulia bagaikan buah dari pohon Islan yang berakar aqidah.

2. Nilai Fisiologis

Nilai fisiologis merupakan kajian tentang fungsi struktur tubuh, artinya memaksimalkan fungsi fisik dalam menjalani kehidupan di dunia termasuk dalam mengelola dan menjalani pendidikan. Menjaga fisik menjadi keharusan, agar tetap sehat dan kuat. Terdapat dua cara utama dalam upaya menjaga kesehatan fisik, yakni dengan olah raga dan penerapan pola makan-minum yang benar. Olah raga santai dengan forsi yang tepat sangat baik untuk menjaga kebugaran tubuh, sedangkan makan-minum yang halal-haram serta tidak berlebihan merupakan cara bijaksana dalam menjaga kondisi tubuh. Berkenaan dengan penjagaan fisik, Allah berfirman dalam QS Al-A'raf ayat 31:

Artinya: "hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di setiap (memasuki) mesjid, makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan".

Dengan demikian menjaga kesehatan fisik menjadi penting agar berfungsi dengan baik dalam menjalankan kehidupan ini, terutama menjalankan ibadah kepada Allah SWT".

3. Nilai Logis

Nilai logis berkaitan dengan kaidah benar-salah yang masuk akal, artinya telah dipikirkan dan dipahami sehingga jelas makna dan alasan mengapa sesuatu dianggap benar atau salah. Nilai benar-salah tersebut dapat dijadikan dasar sebagai pedoman bertindak agar tindakan yang dilakukan membawa manfaat dan terhindar dari perbuatan yang mudharat. Bagi umat Islam, banyak sekali peringatan dari Allah tentang pentingnya berpikir. Salah satunya terdapat dalam QS Surat Al Imran ayat 190, yang artinya "Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal. Tanda paling utama bagi orang yang berakal adalah berpikir, apabila manusia tidak mau berpikir derajat kemuliaannya menjadi turun, karena kelebihan manusia dibanding makhluk yang lain adalah kemampuannya dalam berpikir.

4. Nilai Etik

Nilai etik berkaitan dengan nilai moral baik dan buruk, dapat dipercaya, dan berlaku adil. Sifat-sifat tersebut berkaitan erat dengan akhlak, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai etik akan membimbing seseorang agar berperilaku sesuai dengan etika yang ada di masyarakat. Orang yang berperilaku dengan mengabaikan nilai etik biasa disebut tidak etis, hal tersebut akan menurunkan wibawa dan kredibilitas orang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam Islam penerapan nilai etik dalam kehidupan menjadi penting, agar hidup yang dijalani bermakna bagi diri sendiri dan orang lain.

Dalam konsep pendidikan, nilai etik ini harus ditanamkan sejak dini kepada para peserta didik, agar peserta didik mulai mengenal sekaligus mengamalkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Kelak di kemudian hari, peserta didik akan dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan masyarakat dan mudah bergaul, Nilai etis menjadi salah satu pembentuk akhlakul karimah, oleh karena itu para pendidik dan tenaga kependidikan harus mampu menjadi suri teladan bagi peserta didik. Allah SWT sangat memperhatikan tentang hal ini, sebagaimana firman-Nya dalam QS Surat Al-Ahzab ayat 21, yang artinya : "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah".

5. Nilai Estetik

Estetika erat kaitannya dengan keindahan, oleh karena itu nilai estetik meliputi keserasian, keharmonisan, keindahan, manis, menarik, dan cinta kasih. Allah SWT Maha Indah dan menyukai keindahan, bahkan menciptakan alam semesta ini penuh dengan keindahan. Nilai keindahan lahir karena kasih sayang, bahkan kasih sayang akan membawa kepada ketentraman. Berkenaan dengan hal tersebut, Allah SWT berfirman dalam QS Ar-Ruum ayat 21, yang artinya "Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah Dia menciptakan untukmu isteri-isteri dari jenis mu sendiri, supaya kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya, dan dijadikan-Nya diantaramu rasa kasih dan sayang. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang berfikir". Dalam ayat tersebut terkandung makna bahwa umat memperoleh

ketentrangan dibutuhkan keserasian, keharmonisan, dan saling pengertian di antara keduanya.

6. Nilai Teleologi

Nilai teleologis adalah nilai yang berkaitan dengan manfaat, efektif, efisien, produktif, dan akuntabel dalam setiap aspek kehidupan. Manfaat dan maslahat dalam Islam sepenuhnya untuk kepentingan manusia dan lingkungannya. Dalam penerapan manajemen pendidikan, banyak alternatif yang dihadapi. Maka, untuk mengambil keputusan yang paling tepat., bijaksana sekali apabila manajer mempertimbangkan segi kemanfaatan, dalam arti mampu memilih alternatif yang lebih banyak memberikan manfaat dibandingkan dengan mudharat. Mencari yang sempurna memang sulit, tetapi paling tidak dapat memilih suatu alternatif yang banyak manfaatnya.

Terkait dengan pilihan, banyak larangan dan perintah Allah yang hikmahnya adalah terdapat manfaat bagi manusia. Dalam hal ini Allah berfirman dalam QS Al Baqarah ayat 219. Artinya:"Mereka bertanya kepadamu tentang khamar dan judi. Katakanlah: "Pada keduanya terdapat dosa yang besar dan beberapa manfaat bagi manusia, tetapi dosa keduanya lebih besar dari manfaatnya". Dan mereka bertanya kepadamu apa yang mereka nafkahkan. Katakanlah: "Yang lebih dari keperluan". Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu supaya kamu berpikir".

Dengan memperhatikan ayat di atas, seyogyanya penyelenggaraan pendidikan dikembangkan dengan memperhatikan nilai manfaat. Penerapan nilai manfaat ini akan membimbing para manajer untuk berpikir logis dan bertindak tepat, serta mampu memperhitungkan segala sesuatu dengan akurat guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien yang akan bermuara pada produktifitas.

Hubungan 6 sistem nilai dengan Program PKL tersebut dapat kita simpulkan bahwa Manusia adalah mahluk budaya dan mahluk sosial. Sebagai mahluk sosial manusia selalu hidup bersama dalam arti manusia hidup dalam interaksi dan interdependensi sesamanya, manusia saling membutuhkan sesamanya baik jasmaniah (segi-segi ekonomis) maupun kerokhaniah (sosial, cinta) tidak seperti halnya dalam Program PKL baik dari mahasiswa,

pembimbing, dosen dan pemangku jabatan Universitas serta pihak lahan praktik sangatlah bersinambungan dan saling membutuhkan.

Integritas kepribadian banyak ditentukan oleh hubungan dengan nilai-nilai, yakni tingkat kesadaran nilai dan mutu pelaksanaannya, amal perbuatan. nilai-nilai didalam kehidupan mahasiswa maupun dosen pembimbing bahkan merupakan dunia budaya manusia.

Menurut tinjauan islam, manusia adalah pribadi atau individu, yang berkeluarga dan selalu bersilaturohmi dan mengabdikan kepada Tuhan. Manusia juga adalah pemelihara alam sekitar, wakil Allah SWT. Manusia dalam pandangan islam selalu berkaitan dengan kisah tersendiri, tidak hanya sebagai hewan tingkat tinggi yang berkuku putih, berjalan dengan dua kaki, berbicara. Islam memandang manusia sebagai makhluk sempurna dibandingkan dengan hewan. Dan makhluk ciptaan tuhan yang lain, Karena itu manusia disuruh menggunakan akalnyanya dan indranya agar tidak salah memahami mana kebenaran yang sesungguhnya dan mana kebenaran yang dibenarkan sehingga tidak semata-mata dosen mendidik mahasiswa tidak lepas dari pertanggungjawabannya di akhirat, begitupun mahasiswa yang hendak melaksanakan praktik bahkan setelah lulus dan bekerja.

F. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penyelenggaraan sistem pendidikan di Indonesia, merupakan bidang pendidikan merupakan aktivitas yang dinamis dan kompleks, di dalamnya terdapat berbagai permasalahan yang menarik untuk diteliti dalam upaya mencari jalan pemecahannya. Oleh karena itu, telah banyak penelitian yang dilaksanakan oleh parapeneliti dengan hasil yang bervariasi, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian Wagiran dengan judul "Paradigma Peningkatan Mutu Lulusan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Melalui Integrasi Soft Skills untuk Menghasilkan Lulusan Unggul dan Berdaya Saing", (UNY, Yogyakarta). Penelitian dilatarbelakangi oleh hasil research dan fakta aktual di lapangan yang menunjukkan bahwa soft skills memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan seseorang dalam bekerja. Hard skills merupakan persyaratan minimal bagi seseorang untuk memasuki bidang

pekerjaan tertentu, sedangkan soft skills akan menentukan pengembangan diri dalam pekerjaan.

Oleh karenanya menjadi tantangan dunia pendidikan termasuk Perguruan Tinggi untuk mengintegrasikan kedua macam komponen tersebut secara terpadu dan tidak berat sebelah agar mampu menyiapkan SDM utuh yang memiliki kemampuan bekerja dan berkembang di masa depan. Paling tidak terdapat tiga aspek mendasar dalam mengintegrasikan soft skills dalam proses pendidikan/pembelajaran termasuk di Perguruan Tinggi yaitu: (a) integrasi soft skills dalam pengembangan kurikulum, (b) integrasi soft skills dalam proses pembelajaran, dan (c) integrasi soft skills dalam iklim dan budaya sekolah. Melalui ketiga aspek tersebut diharapkan Perguruan Tinggi mampu menghasilkan lulusan paripurna yang memiliki kemampuan utuh berupa hard skills yang terintegrasi dengan soft skills yang diperlukan dalam kehidupannya. (Sumber: Lembaga Penelitian UNY, Tanggal 25 April 2009").

2. Penelitian Zainal Arifin (2012)

Penelitian yang berjudul "Pengembangan Pola Kemitraan Perguruan Tinggi Swasta (PTS)- Dunia Industri dalam Meningkatkan Mutu PTS", bertujuan untuk memperoleh gambaran empirik dan mengembangkan pola kerja kemitraan antara Perguruan Tinggi dengan dunia industri pada perencanaan strategi, implementasi manajemen, efektifitas, hasil, dan manfaat dalam pengembangan mutu perguruan tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya semua perguruan tinggi di Kota Yogyakarta telah melakukan kerjasama kemitraan dengan industri pasangan, khususnya dalam pelaksanaan program Praktek Kerja Lapangan (PKL) sebagai wujud kerjasamakemitraan dengan dunia industry, Perguruan Tinggi telah memiliki skenario pengembangan kerjasama kemitraan. Sebagian besar Perguruan Tinggi belum mampu memberdayakan semua potensi industri pasangan untuk pengembangan perguruan tinggi, khususnya dalam pengembangan sumber belajar yang dibutuhkan dalam pengembangan PBM dan unit produksi serta jasa sebagai implementasi production base education dan work base education belum dapat

diimplementasikan dengan baik. (Sumber: Presiding Seminar Nasional Pendidikan Teknik Mesin FT UNY, Sabtu 12 Juni 2012).

3. Penelitian I Wayan Ratnata (2012)

Penelitian dengan judul "Konsep Pemikiran dalam Pengembangan Pendidikan Vokasi Untuk Menghadapi Menghadapi Tuntutan Dunia Kerja", dilatarbelakangi dengan adanya kebijakan pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendidikan Tinggi, untuk kedepan, bahwa perguruan tinggi swasta diharapkan bisa bersaing secara kualitas dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Hal ini bertujuan untuk menyiapkan tenaga terampil tingkat tinggi yang banyak untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja baik di industri maupun dunia usaha. Saat ini masih ada kesan bahwa lulusan perguruan tinggi, tingkat keterampilannya masih belum baik dan dikhawatirkan kalah bersaing dengan tenaga-tenaga kerja asing yang ada. Dengan kualitas lulusan perguruan tinggi yang baik diharapkan mereka tidak hanya bekerja di Indonesia diharapkan mampu bersaing dengan tenaga asing di luar negeri. Sering terdengar bahwa di satu sisi lulusan perguruan tinggi cukup banyak, akan tetapi di sisi lain lulusan yang mampu mandiri dan bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya masih sangat sedikit (terbatas). Tidak heran bahwa mahasiswa-mahasiswa perguruan tinggi yang telah lulus banyak yang tidak bekerja (menganggur), hal tersebut dikarenakan mereka belum mampu untuk menciptakan lapangan kerja sendiri (mandiri) demikian juga mereka belum siap untuk bekerja sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

(Sumber: Seminar Internasional, ISSN 1907-2066 "Peran LPTK Dalam Pengembangan Pendidikan Vokasi di Indonesia" UPI-Bandung-2012).

4. Penelitian Zamzam Zawawi Firdaus (2012)

Penelitian dengan judul "Pengaruh Unit Produksi, Pengalaman Praktek Kerja Lapangan (PKL) dan Dukungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa perguruan tinggi". bertujuan untuk mengetahui: (1) kesiapan kerja Mahasiswa di Kabupaten Hulu Sungai Utara, dan (2) hubungan dan pengaruh kegiatan praktik

unit produksi, pengalaman Praktek Kerja Lapangan dan dukungan keluarga secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Populasi penelitian ini adalah Mahasiswatingkat III di Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun Ajaran 2011/2012 dengan sampel sejumlah 148 Mahasiswa yang ditentukan menggunakan label Krejcie Morgan. Pengambilan sample menggunakan teknik proporsional cluster random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert dengan alternatif empat jawaban. Data variabel dianalisis dengan statistik deskriptif.

Hubungan dan pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis dengan statistik korelasi parsial dan regresi ganda. Interpretasi hasil analisis data menggunakan taraf signifikau $p=0,05$. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswadi Kabupaten HSU adalah sebesar 61,49% Mahasiswa memiliki tingkat kesiapan kerja pada kategori sangat tinggi dan sebesar 37,84% Mahasiswa memiliki tingkat kesiapan kerja pada kategori tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kegiatan praktek unit produksi, pengalaman Praktek Kerja Lapangan dan dukungan keluarga terhadap kesiapan kerja (-0,501). Hal ini menjelaskan bahwa kegiatan praktek unit produksi, pengalaman Praktek Kerja Lapangan (PKL) dan dukungan keluarga secara bersama-sama mampu menjelaskan varian kesiapan kerja mahasiswa sebesar 50,1%. (Sumber: Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 2, Nomor 3, November 2012).

5. Hasil penelitian Nasrulah dalam disertasi (2015)

Tentang Manajemen Organisasi Perguruan Tinggi Swasta untuk meningkatkan mutu lulusan. Hasil penelitian disimpulkan: (1) Manajemen kinerja organisasi PTS dilaksanakan dengan baik. Manajemen peningkatan mutu layanan pada pelaksanaan fungsi tri dharma pendidikan yang meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat berhasil meningkatkan mutu Julusan. (2) Strategi kinerja organisasi PTS berjalan sesuai rencana. Program peningkatan kompetensi mahasiswa, pengembangan SDM tenaga pendidik, dan pembinaan kewirausahaan

bagi mahasiswa/masyarakat cukup berhasil untuk meningkatkan mutu lulusan. (3) Faktor pendukung dan penghambat kinerja organisasi PTS diperhatikan dengan baik oleh pimpinan. Faktor pendukung dijadikan sebagai pemicu untuk meningkatkan kinerja, sedangkan faktor penghambat dapat diatasi dengan cepat. Dengan demikian kinerja PTS menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan mutu lulusan. (4) Upaya peningkatan kinerja organisasi PTS yang dilakukan cukup berhasil. Upaya peningkatan kualifikasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berjalan dengan baik. Langkah-langkah perbaikan kedepan terus dilakukan oleh pihak perguruan tinggi dengan menambah program studi baru yang lebih diminati oleh masyarakat dan meningkatkan kerjasama dengan pihak swasta/industri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, sebab dengan menggunakan metode kualitatif peneliti dapat memusatkan diri pada persoalan-persoalan aktual melalui pengumpulan data, penyusunan data, penjelasan data dan analisis data. Pengumpulan data penelitian ini melalui teknik wawancara mendalam terhadap sejumlah responden yang diperlukan, dokumen dan observasi atau pengamatan untuk mendapatkan informasi penting mengenai data penelitian berdasarkan persepsi dan pengalaman responden yang saling terkait terdiri dari unsur pimpinan sekolah, para guru, staf. Penulis dalam melaksanakan penelitian ini langsung terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data dan informasi. Data dan informasi yang diperoleh dari sumber data, langsung dikumpulkan tanpa melakukan perubahan atau intervensi data, yang peneliti lakukan langsung pada sekolah yang dijadikan objek penelitian. Penelitian kualitatif adalah rangkaian kegiatan atau proses penyaringan data atau informasi yang bersifat sewajarnya mengenai suatu masalah dalam kondisi, aspek atau bidang tertentu dalam kehidupan objeknya. (Nawawi, 1994: 176)

Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, persepsinya (Sukmadinata, 2006: 94). Teknik kualitatif dipakai sebagai pendekatan dalam penelitian ini, karena teknik ini untuk memahami realitas rasional sebagai realitas subjektif khususnya warga Perguruan tinggi. Proses observasi dan wawancara mendalam bersifat sangat utama dalam pengumpulan data. Dari observasi diharapkan mampu menggali Manajemen Program Praktik Kerja Lapangan Mahasiswa Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Dalam Upaya Meningkatkan mutu Lulusan (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta).

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Arikunto (2006:89) menjelaskan bahwa "dengan pendekatan deskriptif, dikumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai faktor-faktor tersebut untuk dicari peranannya dalam fokus penelitian'. Metode adalah cara yang digunakan dalam memecahkan masalah yang diteliti dimana penelitian ini ditujukan untuk menggali data dan informasi yang berkaitan dengan Manajemen Program Praktek Kerja Lapangan Mahasiswa Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Dalam Upaya Meningkatkan mutu Lulusan (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta). Untuk mendapatkan data yang objektif dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dimana pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat, penelitian deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat, penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena.

Sebab dengan menggunakan metode deskriptif peneliti dapat memusatkan diri pada persoalan-persoalan aktual melalui pengumpulan data, penyusunan data, penjelasan data dan analisis data. Pengumpulan data penelitian ini melalui teknik wawancara mendalam terhadap sejumlah responden yang diperlukan, dokumen dan observasi atau pengamatan untuk mendapatkan informasi penting mengenai data penelitian berdasarkan persepsi dan pengalaman responden yang saling terkait terdiri dari unsur pimpinan kampus, para dosen dan staf. Penulis dalam melaksanakan penelitian ini langsung terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data dan informasi. Data dan informasi yang diperoleh dari sumber data, langsung dikumpulkan tanpa melakukan perubahan atau intervensi data, yang peneliti lakukan langsung pada Perguruan Tinggi yang dijadikan objek penelitian diharapkan mampu menggali Manajemen Program Praktik Kerja Lapangan Mahasiswa Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Dalam Upaya Meningkatkan mutu Lulusan (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta).

B. Lokasi dan Subyek Penelitian

Adapun Perguruan Tinggi yang menjadi lokasi penelitian adalah Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta, sedangkan subyek penelitian ini adalah Rektor/wakil, dosen dan staf yang merupakan sumber daya perguruan tinggi dengan cara pengamatan atau observasi wawancara pada informan serta melakukan pengamatan, observasi dan wawancara di lahan praktik mahasiswa Universitas Respati Indonesia di RS HAJI Jakarta dan Puskesmas Ciracas Jakarta dan lahan praktik mahasiswa Universitas MH. Thamrin Jakarta di PT. Whika Contuction untuk mendapatkan jawaban yang berkaitan dengan Manajemen Program Praktik Kerja Lapangan Mahasiswa Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Dalam Upaya Meningkatkan mutu Lulusan (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta).

C. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, untuk memperoleh data yang memenuhi standar maka peneliti harus menggunakan teknik pengumpulan data yang tepat. Teknik yang di gunakan adalah tehnik penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar alamiah. Penelitian ini menggunakan pendekatan yang sifatnya naturalistik dalam mencari dan menemukan fenomena-fenomena dalam suatu latar yang berkonteks khusus. Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan prosedur analisis statistic. Penelitian ini didasarkan atas upaya membangun pandangan mereka yang diteliti secara rinci, dibentuk dengan kata- kata, gambaran holistic dan rumit. Jika penelitian kualitatif tidak menggunakan analisis data maka serangkaian pedoman dalam mengumpulkan data harus disusun secara cermat dan jelas. Serangkaian pedoman penelitian tersebut yang dalam penelitian kualitatif disebut Teknik Penelitian. Data dan informasi yang ingin peneliti kumpulkan dalam penelitian ini meliputi perilaku atau sikap. dokumen dan data-data statistik, atau fenomena tertentu.

Untuk mendapatkan data penelitian ini dilakukan dengan observasi atau pengamatan peran serta secara langsung dan dicatat sebagai catatan pengamatan lapangan (field note) yaitu kumpulan tentang objek, tempat, kegiatan, dan percakapan-percakapan, wawancara dan studi dokumentasi. Catatan lapangan adalah laporan tentang segala sesuatu apa yang didengar, dilihat, dialami, dipikirkan dan kemudian direfleksikan oleh peneliti selama pengumpulan data di lapangan. Catatan lapangan berisi catatan tentang gagasan peneliti, strategi, refleksi, dan dugaan peneliti yang timbul pada waktu mengerjakan catatan lapangan. Teknik-teknik pengumpulan data tersebut diatas diuraikan sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi (pengamatan) adalah proses peneliti memasuki latar atau suasana tertentu dengan tujuan untuk melakukan pengamatan tentang bagaimana peristiwa-peristiwa (events) dalam latar memiliki hubungan. Tingkat kedalaman pengamatan menurut latar dan tujuan penelitian. Peneliti berusaha untuk menjaga situasi jangan sampai muncul kecurigaan bagi orang-orang tertentu yang tidak mengenal peneliti, sehingga pengamatan berlangsung secara alamiah. Hasil-hasil pengamatan dicatat dan menjadi bagian diskusi dalam wawancara mendalam. Sehingga catatan pengamatan lapangan diintegrasikan dengan catatan lapangan dalam hasil wawancara komprehensif.

Observasi dilaksanakan sebagai teknik pengumpulan data dengan jalan mengamati terhadap satu kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi dilaksanakan berdasarkan pengamatan langsung dan terstruktur. Pengamatan langsung memberi kemungkinan untuk mencatat hal-hal, sikap, peristiwa, perkembangan pertumbuhan dan sebagainya suatu kejadian atau perilaku itu berlangsung. Terstruktur berarti bahwa pengamatan tersebut mengisyaratkan adanya kategorisasi fenomena yang diamati, pencatatan yang sistematis atas hasil pengamatan, penerimaan kelompok yang diamati terhadap kehadiran pengamat tanpa kesan yang akan merugikan mereka.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pokok dalam pengumpulan data untuk kepentingan penelitian ini. Pertama-tama melalui wawancara secara mendalam yaitu peneliti berupaya memperoleh secara langsung dan bertatap muka dengan responden. Dengan wawancara tatap muka peneliti dapat mengamati sikap responden dalam menerima peneliti, berdasarkan sikap responden tersebutlah peneliti mengatur strategi untuk menciptakan suasana yang akrab (*rapport*). Setelah suasana yang demikian tercipta, barulah peneliti berusaha untuk menggali data secara mendalam.

Pada langkah berikutnya peneliti melakukan wawancara terbuka dengan teknik wawancara bebas, terpimpin, tanpa menggunakan pedoman wawancara yang rinci. Wawancara yang sifatnya terbuka (*open ended*) dilakukan secara informal maupun formal dengan maksud untuk menggali pandangan subjek penelitian tentang kegiatan tersebut. Selanjutnya bahan-bahan wawancara dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan pokok dengan mengambil isu-isu pokok yang berkembang di lapangan dan dikaitkan dengan fokus penelitian yaitu manajemen strategik dan sekolah berbasis keunggulan lokal, nilai-nilai individu, aturan tata tertib, dan lingkungan organisasi sekolah.

3. Studi Dokumen

Studi dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan Manajemen Program Praktik Kerja Lapangan Mahasiswa Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Dalam Upaya Meningkatkan mutu Lulusan (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta). Adapun prosesnya diawali dengan wawancara singkat, yakni wawancara sederhana untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Dokumentasi sebagai data sekunder dikumpulkan dari berbagai catatan, seperti; peraturan tata tertib, program pengembangan perguruan tinggi, *job description*, program kerja, agenda kelas, rekapitulasi kehadiran mahasiswa, dosen dan staf tatalaksana, jadwal mata kuliah, catatan penanganan mahasiswa yang bermasalah, berbagai tanda penghargaan yang pernah diterima oleh perguruan tinggi, dan dokumen lain yang berhubungan dengan

penelitian. Data ini digunakan untuk menyempurnakan data yang diperoleh melalui wawancara, dan observasi (pengamatan) peran serta lapangan untuk memperoleh pengertian yang mendalam.

Menurut Sugiyono (2007:329) mengemukakan bahwa studi dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumentasi yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian utamanya adalah Manajemen Program Praktik Kerja Lapangan Mahasiswa Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Dalam Upaya Meningkatkan Lulusan (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta).

D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif atau naturalistik, fase-fase penelitian tidak dapat ditentukan secara pasti seperti halnya dalam penelitian kuantitatif. Akan tetapi tahap-tahap dalam penelitian kualitatif pada umumnya dapat dibedakan atas tiga tahap, seperti yang dikemukakan oleh Nasution (1988: 33) sebagai berikut "secara garis besar penelitian kualitatif dapat dibedakan atas tiga tahap yaitu orientasi, tahap eksplorasi, dan tahap member check.

1. Tahap Orientasi

Tahap orientasi merupakan tahap persiapan pengumpulan data dengan mempersiapkan langkah-langkah, sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pendekatan terhadap lembaga atau institusi terkait yang menjadi lokasi penelitian untuk memperoleh informasi atau gambaran yang jelas mengenai lokasi penelitian.
- b. Mempersiapkan pedoman wawancara dan observasi untuk responden yang telah dikonsultasikan dan disetujui pembimbing.
- c. Menghubungi responden di lapangan, yaitu Rektor/wakil, dosen, staf, agar mendapatkan persetujuan mengenai pelaksanaan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi dalam rangka pengumpulan data.

- d. Melaksanakan wawancara, observasi pendahuluan sebagai penjagaan untuk mendapatkan gambaran umum melalui sumber data secara langsung yaitu Rektor/wakil, dosen, staf.

2. Tahap Eksplorasi

Data awal yang diperoleh melalui orientasi dijadikan gambaran yang jelas untuk dilaksanakannya teknik pengumpulan data, baik melalui wawancara, observasi maupun melalui studi dokumentasi. Pada tahap ini mulailah melaksanakan wawancara secara intensif dengan sumber data, melakukan observasi dan studi dokumentasi untuk memperoleh data yang cukup lengkap.

Tahap eksplorasi merupakan implementasi kegiatan pengumpulan data diantaranya tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Menyusun dan menentukan sumber data yang dapat dipercaya untuk memberikan informasi tentang manajemen program PKL mahasiswa prodi ilmu kesehatan masyarakat di Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta
- b. Menyusun kembali pedoman wawancara dan observasi yang berkembang pada waktu di lapangan yang merupakan instrument pembantu peneliti.
- c. Melakukan wawancara dan observasi secara intensif dengan Rektor/wakil, dan dosen,
- d. Mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan dokumentasi untuk melengkapi data primer.
- e. Menyusun hasil penelitian yang meliputi kegiatan menggambarkan, menganalisa, dan menafsirkan data hasil penelitian secara kesinambungan sampai selesai.

3. Tahap *Member Check*

Tahap member check, yaitu pemeriksaan ulang yang dilakukan peneliti yang bertujuan untuk melihat kembali data-data yang tersebar yang dipandang belum dihimpun sebagaimana mestinya dan data tersebut sangat menentukan untuk membuat kesimpulan penelitian.

Tahap ini merupakan kegiatan pengecekan kebenaran dari data dan informasi yang dapat di lapangan agar hasil penelitian lebih kredibel dan dapat dipercaya secara ilmiah, yang tahapannya meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a. Melaksanakan analisa data dari lapangan, kemudian hasilnya disampaikan kepada masing-masing responden atau sumber data untuk mengkonfirmasi kesesuaian data yang telah responden berikan.
- b. Meminta penjelasan lebih lanjut kepada responden bila dianggap perlu untuk melengkapi data dan informasi yang masih diperlukan.
- c. Mencek kembali kebenaran data dan informasi yang disampaikan oleh para responden atau sumber data pada tahap akhir, sebelum data tersebut dibuat laporan final untuk dijadikan informasi pada sidang disertasi.

Kredibilitas data menunjukkan tingkat kejelasan fenomena hasil penelitian sesuai dengan kenyataan, yaitu menggambarkan kecocokan konsep peneliti yang ada pada sumber penelitian. Kredibilitas data penelitian kualitatif menunjukkan sejauhmana tingkat interpretasi dan konsep-konsep yang diperoleh memiliki makna yang sesuai antara partisipan dengan peneliti. Baik peneliti maupun partisipan memiliki kesesuaian dalam mendeskripsikan dan menggambarkan peristiwa terutama dalam menarik makna dari peristiwa,

Menurut Moleong (2006: 324) penerapan kriterium derajat kepercayaan (kredibilitas) pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari non kualitatif. Kriterium ini berfungsi: pertama, melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai; kedua, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan tujuan agar data yang telah diperoleh akan lebih bermakna. Melakukan analisis merupakan pekerjaan yang tidak mudah di dalam sebuah

penelitian dan memerlukan kerja keras, kesungguhan dan keseriusan. Analisis memerlukan daya kreativitas serta kemampuan yang baik. Analisis merupakan suatu proses menyusun data agar dapat diinterpretasikan dan lebih bermakna.

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Penelitian kualitatif memandang data sebagai produk dari proses memberika interpretasi peneliti yang didalamnya sudah terkandung makna yang mempunyai referensi pada nilai. Dengan demikian data dihasilkan dari konstruksi interaksi antara peneliti dengan informan dan key informan. Kegiatan analisis dalam penelitian kualitatif hanya merupakan rekonstruksi dari konstruksi sebelumnya.

Untuk menghasilkan dan memperoleh data yang akurat dan objektif sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian ini, maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif model interaktif, yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan/verifikasi, tahapan tersebut seperti yang dijelaskan Miles dan Huberman (1992) penjelasan masing-masing kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Pengumpulan informasi melalui wawancara terhadap key informan yang compatible terhadap penelitian kemudian observasi langsung ke lapangan untuk menunjang penelitian yang dilakukan agar mendapatkan sumber data yang diharapkan.

2. Reduksi Data

Data yang telah diperoleh di lapangan melalui pengamatan, wawancara serta dokumentasi semakin bertambah banyak, setelah data tersebut dibentangkan, seperti rumusan Visi dan Misi, lingkungan fisik kampus, suasana kerja dosen dan karyawan, suasana belajar para Mahasiswa, serta situasi kepemimpinan Rektor. Karena data diperoleh melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi bercampur aduk, maka data tersebut perlu direduksi, dirangkum, dipilah-pilah,

diambil hal-hal yang dianggap penting, dicari tema atau polanya. Melalui proses reduksi data inilah laporan mentah yang diperoleh di lapangan disusun menjadi lebih sistematis sehingga mudah dikendalikan. Dalam proses reduksi ini, dilakukan seleksi untuk memilih data yang relevan dan bermakna yang mengarah pada pemecahan masalah, penemuan, pemaknaan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil penelitian. Dengan reduksi data ini dapat pula membantu dalam memberikan kode kepada aspek-aspek tertentu yang menjadi fokus penelitian. Reduksi data diarahkan pada manajemen program PKL mahasiswa prodi ilmu kesehatan masyarakat di Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta.

3. Penyajian Data

Dalam penelitian ini, apabila data yang diperoleh telah banyak dan menumpuk, agar peneliti tidak mengalami kesulitan dalam penguasaan informasi baik secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari hasil penelitian, maka peneliti harus melakukan penyajian data yang nantinya akan tampil beberapa bentuk data seperti narasi, matrik atau grafik untuk memudahkan penguasaan informasi ataupun data tersebut, sehingga dengan demikian peneliti tetap dapat menguasai data dan tidak tenggelam dalam simpulan informasi yang dapat membosankan. Hal ini dilakukan karena data yang terpecah-pecah dan tidak tersusun dengan baik, dapat mempengaruhi peneliti dalam bertindak secara ceroboh dan mengambil simpulan yang memihak, tersekat-sekat dan tidak mendasar, untuk itu data display harus disadari sebagai bagian dalam melakukan analisis data.

4. Menarik Kesimpulan / Verifikasi

Pada tahap akhir adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi (conclusion drawing/verification), yang mencari arti pola-pola penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi. penarikan kesimpulan dilakukan secara cermat dengan melakukan verifikasi berupa tinjauan ulang pada catatan-catatan di lapangan sehingga data-data di uji validitasnya.

Kegiatan analisis data kesimpulan/verifikasi. Reduksi ketiga ketiga yang penting adalah menarik data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi sebagai sesuatu yang terjalin sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data. Tiga jenis kegiatan analisis dan kegiatan pengumpulan data merupakan proses siklus dan interaktif.

Analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan berkesinambungan. Masalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan yang saling susul menyusul. Untuk lebih jelasnya, langkah- langkah analisis kualitatif yang ditempuh dalam penelitian ini adalah :

- a. Pada waktu pengumpulan data, maka ditempuh reduksi data, penyajian data dan melakukan refleksi data,
- b. Melakukan reduksi data
- c. Melakukan penyajian data
- d. Penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Apabila masih diperlukan data tambahan akan dilakukan observasi kembali ke lapangan untuk kegiatan pengumpulan data guna pendalaman.

F. Validitas dan Realibilitas Penelitian

Uji keabsahan data dalam penelitian ditekankan pada uji validitas dan reabilitas, demikian juga dalam penelitian kualitatif, menggunakan validitas dan Realibilitas temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, tetapi perlu diketahui bahwa kebenaran realitas data dalam penelitian kualitatif tidak bersifat tunggal, tetapi jamak dan tergantung pada konstruksi manusia, dibentuk dalam diri sebagai hasil proses mental tiap individu dengan berbagai latar belakangnya. Validitas data akan dinilai dengan keadaan yang terlihat secara baik dan penggambaran secara tepat data yang dikumpulkan. Dalam Realibilitas data penelitian kualitatif, reabilitas lebih dilihat pada metode yang digunakan, dimana metode yang digunakan dapat digunakan kembali secara

konsisten, metode yang digunakan perlu dijelaskan terutama yang terkait dengan reabilitas analisis data.

Menurut Nasution (1988, 114-124) dan Moleong (1998:173) bahwa untuk menetapkan keabsahan (thrutworthiness) diperlukan teknik pemeriksaan atau pengujian dan bahwa tingkat kepercayaan hasil penelitian kualitatif ditentukan oleh kriteri-kriteria (a) kredibilitas; (b) tranferabilitas; (c) dependabilitas; dan (d) komfirmabilitas.

1. Kredibilitas

Kredibilitas atau derajat kepercayaan merupakan salah satu ukuran tentang kebenaran data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini bermaksud untuk inenggambarkan kecocokan konsep penelitian dengan konsep yang ada pada responden, Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap hasil penelitian dapat dilakukan dengan enam cara yaitu: perpanjangan pengamatanm peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative, dan member check, dalam penelitian ini penulis melakukan uji kredibilitas sebagai berikut:

- a. Triangulasi, yakni mengecek kebenaran data dengan membandingkan dengan data dari sumber lain seperti buku-buku sumber; Seperti hasil observasi terhadap dosen dalam proses pembelajaran dan hasil wawancara dengan pimpinan tentang proses pengawasan yang tidak sesuai dengan teori yang ada, triangulasi dilakukan dengan cara triangulasi teknik, sumber data dan waktu, triangulasi teknik dilakukan dengan cara menanyakan hal-hal yang sama dengan teknik yang berbeda. Untuk mengadakan kegiatan triangulasi tersebut peneliti mengadakan pengamatan dan wawancara berkenaan dengan kegiatan manajemen program PKL mahasiswa prodi ilmu kesehatan masyarakat di Universitas Respati Indonesia dan Universitas Mh. Tamrin Jakarta.
- b. Penggunaan bahan referensi digunakan untuk mengamankan berbagai informasi yang didapat dari lapangan
- c. Diskusi tertian sejawat yaitu membahas catatan-catatan lapangan dengan kolega dan teman sejawat yang mempunyai kompetensi di bidang manajemen program PKL mahasiswa prodi ilmu kesehatan masyarakat di Universitas Respati Indonesia

dan Universitas Mh. Thamrin Jakarta d. Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data, tujuannya untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data, apabila data yang ditemukan disepakati oleh pemberi data berarti data valid, mengadakan member cek setiap akhir wawancara atau pembahasan suatu topik diusahakan untuk menyimpulkan secara bersama, sehingga perbedaan persepsi dalam suatu masalah dapat dihindarkan, juga dilakukan konfirmasi dengan nara sumber terhadap laporan hasil wawancara, sehingga apabila ada kekeliruan dapat diperbaiki atau bila ada kekurangan ditambah dengan informasi baru.

2. Tranferabilitas

Transferabilitas atau keteralihan merupakan validitas eksternal hasil penelitian hingga sejauh manakah hasil penelitian ini dapat diterapkan atau diaplikasikan dalam konteks atau situasi lain. Uji transferabilitas menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel diambil. Oleh karena itu supaya hasil penelitian kualitatif dapat diahami, sehingga memungkinkan dapat diterapkannya, maka peneliti dalam membuat laporan harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya, pada akhirnya pembaca dapat memahami secara jelas atas hasil dapat atau tidaknya untuk penelitian, sehingga dapat memutuskan mengaplikasikan hasil penelitian di tempat lain.

Transferabilitas hasil penelitian bam ada, jika pemakai melihat dari situasi yang identik dan memiliki keserasian antara hasil penelitian dengan permasalahan di tempatnya. Meskipun diakui bahwa tidak ada situasi yang sama pada tempat dan kondisi yang lain. Transferabilitas merupakan suatu kemungkinan, sehingga peneliti tidak memiliki keyakinan akan dapat menjamin validitas eksternal ini.

3. Dependabilitas

Dependabilitas atau ketergantungan adalah satu kriteria kebenaran dan penelitian kualitatif yang pengertiannya sejajar dengan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif, yakni mengupas tentang konsistensi hasil penelitian. Konsep ketergantungan lebih luas

daripada reliabilitas, karena oleh peninjauannya lebih dari segi konsep itu memperhitungkan segala-galanya yang ada pada reliabilitas itu sendiri.

Uji Depenability merupakan uji reabilitas dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian, uji dependability dilakukan agar tidak terjadi manipulasi data, karena data yang diperoleh bukan hasil dari terjun ke lapangan, tetapi ada dengan sendirinya.

4. Komfirmabilitas

Menguji komfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang dilakukan, apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian telah memenuhi standar komfirmabilitas, oleh karena itu yang diutamakan adalah proses yang dilakukan, baru hasil yang ditemukan. Komfirmabilitas atau kepastian berasal dari konsep objektivitas menurut penelitian non-kualitatif.

Agar kebenaran dan objektivitas hasil penelitian dapat di pertanggung jawabkan, dilakukan dengan cara "audit traif, yakni dengan melakukan pemeriksaan ulang sekaligus konfirmasi untuk meyakinkan bahwa hal-hal yang dilaporkan dapat dipercaya dan sesuai dengan situasi yang nyata, maka peneliti melakukan upaya:

- a. Data mentah yang diperoleh direkapitulasi dalam laporan lapangan yang lengkap dan cermat;
- b. Data mentah disusun dalam hasil analisis dengan cara menyeleksi, kemudian merangkum dalam bentuk deskripsi yang lebih sistematis;
- c. Membuat hasil sintetis data berupa kesesuaian tema dengan tujuan penelitian, penafsiran dan kesimpulan;
- d. Melaporkan seluruh proses penelitian sejak pra survey dan penyusunan disain pengolahan data, hingga penulisan disertasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN, INTERPRETASI DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Universitas Respati Indonesia

Pembentukan Yayasan Pendidikan dan Kebudayaan Respati Indonesia didirikan melalui Akta Notaris Imas Fatimah, SH Nomor 28 tanggal 16 Oktober 1978 di Jakarta. Dengan surat Yayasan Pendidikan dan Kebudayaan Respati No. 01/Kep-YR/86 tanggal 2 Juni 1984 terbentuklah Universitas Respati Indonesia. Yang memperoleh izin prinsip Departemen Pendidikan dan Kebudayaan melalui Surat No.1668/D/O 1/1984 tanggal 9 Agustus 1986.

Dengan demikian Universitas Respati Indonesia (URINDO) resmi berdiri pada tahun 1986, cikal bakalnya dimulai dengan berdirinya Akademi Manajemen respati Indonesia (AMRINDO) pada tahun 1982. Universitas Respati Indonesia berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan dan Kebudayaan Respati dengan pendirinya yaitu: Bapak Drs. H. Widodo Suparno, Ibu Hj. Mugiarti Widodo Suparno dan Bapak Ir. Sugeng Pranoto.

Nama Respati berasal dari bahasa Sansekerta (Jawa Kuno) yang mempunyai arti "Kamis" dan makna Respati = Ngresepake Ati, dalam bahasa Indonesia berarti meresap ke hati yang paling dalam. Sehingga diharapkan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Yayasan Pendidikan dan Kebudayaan Respati akan selalu berkenan di hati dalam arti lulusannya yang mumpuni (Cerdas, berguna bagi Nusa, Bangsa dan Agama) dalam ikut mengisi kemerdekaan negeri kita yang tercinta ini.

Dalam proses pengembangan sistem pendidikan yang mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi, selalu diupayakan tetap berazaskan Pancasila dan UUD 1945.

Sejak bulan Mei 1998 Universitas Respati Indonesia menempati gedung baru yang beralamat di Jl. Bambu Apus 1/3 Cipayung Jakarta Timur, yang merupakan penyatuan dari beberapa lokasi. Di gedung baru tersebut, URINDO melakukan konsolidasi internal, eksternal dan berbagai macam pengembangan untuk menghadapi kompetisi global.

Pada Tahun Akademik 2001/2002 Universitas Respati Indonesia mendirikan Fakultas Ilmu Komputer dengan ijin No. 499/13/T/2002. Tahun Akademik 2003/2004 dilakukan penggabungan dua fakultas, yaitu Fakultas Teknik (FT) dan Fakultas Ilmu Komputer (FIK) di lebur menjadi Fakultas Teknologi Informasi (FTI). Fakultas Teknologi Informasi (FTI) saat ini mempunyai dua Program Studi yaitu:

1. Teknik Informatika (S1) Terakreditasi BAN-PT No. 019/BAN-PT/AK-X/S1/XII/2006
2. Sistem Informasi (S1) Ijin Penyelenggaraan No. No. 707/D/T/2008

Universitas Respati Indonesia tidak terus berdiam diri, tetapi terus mengembangkan diri dalam menghadapi tantangan dan persaingan pasar tenaga kerja pada bidang yang lebih profesional. Mulai Tahun Akademik 2001/2002 Universitas Respati Indonesia membuka Program Pascasarjana dengan 4 (empat) Program Studi yang telah terakreditasi BAN-PT yaitu:

- | | |
|---|----------------------|
| 1. Ilmu Kesehatan Masyarakat
No. 006/BAN PT/AK-VII/S2/VII/2009 | Terakreditasi BAN-PT |
| 2. Administrasi Rumah Sakit
No. 006/BAN-PT/AK-VII/S2/VII/2009 | Terakreditasi BAN-PT |
| 3. Magister Manajemen
No. 001/BAN-PT/AK-VII/S2/IV/2009 | Terakreditasi BAN-PT |
| 4. Ilmu Administrasi Niaga
No. 011/BAN-PT/AK-IV/S2/XII/2010 | Terakreditasi BAN-PT |

Pada tahun 2004 telah terbentuk Program Studi baru:

1. Bidan Pendidik (D IV) Terakreditasi BAN-PT No. 005/BAN-PT/AK-VIDpl-IV/X/2009
2. Kebidanan (D III) Terakreditasi BAN-PT No. 005/BAN-PT/AK-VIII/Dpl-III/VI/2008

Pada tahun 2008 Universitas Respati Indonesia menyelenggarakan program studi baru :

Keperawatan (S1) Ijin Penyelenggaraan No. 5406/D/T/K-III/2011 Tahun 2010, untuk memenuhi kebutuhan sarana pembelajaran, Universitas Respati Indonesia menambah lokasi kampus di Gedung Menara MTH, Jl. MT Haryono Jakarta Timur.

Visi dan Misi

- a. Visi URINDO adalah menjadi Perdosenan Tinggi unggul dalam mengembangkan komunitas akademik yang berjiwa kewirausahaan dan diakui secara internasional pada tahun 2025.

- b. Misi URINDO
 - 1) Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang menghasilkan SDM profesional, produktif, kreatif, inovatif, dan berjiwa kewirausahaan.
 - 2) Menyelenggarakan penelitian untuk pengembangan IPTEK yang bertaraf internasional.
 - 3) Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat berbasis IPTEK untuk kesejahteraan masyarakat
 - 4) Menyelenggarakan kegiatan akademik dengan tata kelola universitas yang baik (Good University Governance).

- c. Tujuan
 - 1) Dihasilkan lulusan yang profesional, produktif, kreatif, inovatif, dan berjiwa kewirausahaan serta memiliki daya saing secara global
 - 2) Dihasilkan penelitian untuk pengembangan IPTEK yang bertaraf internasional.
 - 3) Terlaksananya pengabdian kepada masyarakat berbasis IPTEK untuk kesejahteraan masyarakat.
 - 4) Terciptanya kegiatan akademik dengan tata kelola universitas yang baik (Good University Governance).

2. Temuan Hasil Penelitian di Universitas Respati Indonesia

Dari hasil penelitian tentang manajemen Program PKL untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan Universitas Respati Indonesia, baik melalui studi dokumentasi, observasi, maupun wawancara, diperoleh hasil dengan menjabarkan tentang Analisis penerapan Manajemen program Praktek Kerja Lapangan, fakta pendukung dan penghambat, upaya-upaya untuk mengatasi hambatan program, hasil penerapan, dalam program manajemen mahasiswa Prodi IKM dalam upaya meningkatkan mutu lulusan.

1. Manajemen program Praktek Kerja Lapangan Universitas Respati Indonesia

a. Perencanaan program PKL Mahasiswa Prodi IKM untuk meningkatkan mutu lulusan

1) Tujuan Praktek Kerja Lapangan

Secara umum Praktek Kerja Lapangan bertujuan untuk memberi gambaran kepada mahasiswa pada saat bekerja, baik itu disuatu perusahaan ataupun disuatu lembaga instansi.

Sedangkan secara khususnya antara lain:

- 1) Dapat menambah dan mengembangkan potensi ilmu pengetahuan pada masing-masing mahasiswa.
- 2) Melatih keterampilan yang dimiliki mahasiswa sehingga dapat bekerja dengan baik.
- 3) Melahirkan sikap bertanggung jawab, disiplin, sikap mental, etika yang baik serta dapat bersosialisasi dengan lingkungan sekitar.
- 4) Menambah kreatifitas mahasiswa agar dapat mengembangkan bakat yang terdapat dalam dirinya
- 5) Memberikan motivasi sehingga mahasiswa bersemangat dalam meraih cita-cita mereka.
- 6) Melatih mahasiswa agar dapat membuat suatu laporan yang terperinci dari apa saja yang mereka kerjakan selama Praktek Kerja Lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di Universitas Respati Indonesia diperoleh data dan informasi bahwa dalam Sistem Pendidikan Nasional, setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh Universitas

Respati Indonesia terlebih dahulu direncanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan agar tercapai secara sistematis. Selain itu juga perlu memperhatikan landasan kebijakan yang berlaku yaitu kebijakan Pemerintah dan kebijakan Universitas Respati Indonesia, demikian pula halnya pelaksanaan perencanaan program PKI. di Universitas Respati Indonesia. Dengan memperhatikan kebijakan yang berlaku, program yang direncanakan beserta strategi manajemen yang digunakan Universitas Respati Indonesia akan memiliki dasar hukum yang kuat, legal, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, Selain itu, tahapan-tahapan yang ditempuh mulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasinya akan mengacu pada kebijakan tersebut.

Hasil penelitian yang dipaparkan dalam bab ini digali dan dihimpun berdasarkan hasil pengumpulan data, baik melalui hasil wawancara, observasi, maupun dokumentasi yang dilakukan peneliti. Hal penelitian berupa data dan informasi tentang manajemen PKL dalam mempersiapkan lulusan bermutu yang siap kerja dan berdaya saing pada Universitas Respati Indonesia,

1. Manajemen program Praktek Kerja Lapangan Universitas Respati Indonesia

a. Perencanaan program PKL Mahasiswa Prodi IKM untuk meningkatkan mutu lulusan

Dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di Universitas Respati Indonesia diperoleh data dan informasi bahwa dalam Sistem Pendidikan Nasional, setiap kegiatan atau aktivitas yang oleh Universitas Respati Indonesia terlebih dahulu direncanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan agar tercapai secara sistematis. Selain itu juga perlu memperhatikan landasan kebijakan yang berlaku yaitu kebijakan Pemerintah dan kebijakan Universitas Respati Indonesia, demikian pula halnya pelaksanaan perencanaan program PKL di Universitas Respati Indonesia. Dengan memperhatikan kebijakan yang berlaku, program yang direncanakan beserta strategi manajemen yang digunakan Universitas Respati Indonesia akan memiliki dasar hukum yang kuat, legal, dan dapat

dipertanggungjawabkan secara hukum, Selain itu, tahapan-tahapan yang ditempuh mulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasinya akan mengacu pada kebijakan tersebut.

Hasil penelitian yang dipaparkan dalam bab ini digali dan dihimpun berdasarkan hasil pengumpulan data, baik melalui hasil wawancara, observasi, maupun dokumentasi yang dilakukan peneliti. Hal penelitian berupa data dan informasi tentang manajemen PKL dalam mempersiapkan lulusan bermutu yang siap kerja dan berdaya saing pada Universitas Respati Indonesia.

Untuk mengetahui perencanaan program, pengorganisasian, dan implementasi serta evaluasi PKL yang dilaksanakan oleh Mahasiswa prodi IKM Universitas Respati Indonesia peneliti telah melakukan wawancara, observasi, dan mengkaji dokumen terkait, informasi yang didapat adalah sebagai berikut.

Secara umum, setiap aktifitas yang dilakukan manusia memiliki tujuan tertentu, demikian juga halnya dalam program PKL di Universitas. Pada dasarnya pelaksanaan PKL bertujuan untuk membekali Mahasiswa/i dengan pengetahuan, keterampilan, dan mental kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri melalui pengalaman nyata agar memiliki kesiapan kerja dan daya saing.

Untuk mencapai tujuan PKL, diperlukan kemitraan antara pihak Universitas dengan pihak dunia industri. Dasar hukum yang dapat mendorong dunia industri bersedia menjalin kemitraan dengan Universitas tertuang dalam kebijakan yang berlaku saat ini, terutama tentang peran serta masyarakat. Dalam Naskah Akademik tentang Kajian Kurikulum Universitas yang dilakukan oleh Pusat Kurikulum, Badan Penelitian dan Pengembangan, Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2007, pada rekomendasi jangka panjang berkaitan dengan peranserta masyarakat menyatakan bahwa "Peran serta masyarakat melalui pemberdayaan (1) dunia usaha dan dunia industri dalam pelaksanaan kegiatan praktek kerja lapangan (PKL) mahasiswa,

outsourcing, program magang dosen dan validasi dan sinkronisasi Kurikulum dan (2) komite perguruan tinggi dalam meningkatkan peran serta masyarakat secara lebih optimal, sehingga terjadi sinergi positif antara Universitas, keluarga, dan masyarakat (industri dan non-industri) dalam mendukung optimalisasi implementasi Kurikulum di Universitas."

2. Manajemen program Praktek Kerja Lapangan pada Lahan Praktik

Dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di lahan praktik diperoleh data dan informasi bahwa dalam kebijakan Dinas kesehatan, setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh lahan praktik terlebih dahulu direncanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan agar tercapai secara sistematis. Selain itu juga perlu memperhatikan landasan kebijakan yang berlaku yaitu kebijakan Pemerintah dan lahan praktik. Dengan memperhatikan kebijakan yang berlaku, program yang direncanakan beserta strategi manajemen yang digunakan di lahan praktik akan memiliki dasar hukum yang kuat, legal, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, Selain itu, tahapan-tahapan yang ditempuh mulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasinya akan mengacu pada kebijakan tersebut.

Atas dasar kebijakan tersebut, secara proaktif pihak lahan praktik berusaha menjalin kemitraan dengan Perguruan Tinggi dengan maksud untuk berkontribusi memajukan dan mendidik anak bangsa.: Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruan nya".

Standar Kompetensi Lulusan Universitas Respati Indonesia selengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Berperilaku sesuai dengan ajaran agama yang dianut sesuai dengan perkembangan remaja
2. Mengembangkan diri secara optimal dengan memanfaatkan kelebihan diri serta memperbaiki kekurangannya

3. Menunjukkan sikap percaya diri dan bertanggung jawab atas perilaku perbuatan, dan pekerjaannya
4. Berpartisipasi dalam penegakan aturan-aturan social
5. Menghargai keberagaman agama, bangsa, suku, ras, dan golongan sosial ekonomi dalam lingkup global
6. Membangun dan menerapkan informasi dan pengetahuan secara logis, kritis, kreatif, dan inovatif
7. Menunjukkan kemampuan berpikir logis, kritis, kreatif, dan inovatif dalam pengambilan Keputusan
8. Menunjukkan kemampuan mengembangkan budaya belajar untuk pemberdayaan diri
9. Menunjukkan sikap kompetitif dan sportif untuk mendapatkan hasil yang terbaik
10. Menunjukkan kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah kompleks
11. Menunjukkan kemampuan menganalisis gejala alam dan social
12. Memanfaatkan lingkungan secara produktif dan bertanggung jawab

Oleh karena itu, para pengelola Universitas Respati Indonesia dalam merancang program selalu memperhatikan tujuan yang tertuang dalam kebijakan tersebut, bahkan dijabarkan lebih rinci kepada tujuan-tujuan operasional di lapangan, termasuk ke dalam Visi dan Misi. Pada saat penelitian dilakukan, perumusan visi dan misi Universitas Respati Indonesia dengan memperhatikan kebijakan-kebijakan yang dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan program Praktek Kerja Lapangan (PKL) bagi mahasiswa Universitas Respati Indonesia, cukup kuat dan akurat sehingga memiliki kekuatan hukum yang jelas dan patut mendapat dukungan dari para stakeholders dalam upaya mencapai tujuan, yakni meningkatkan kesiapan kerja lulusan Universitas yang handal dan memiliki daya saing. Dalam hal ini, dukungan dunia usaha dan dunia industri sangat dibutuhkan, terutama kesediaan bermitra secara berkelanjutan dan diikat dalam MoU.

Tujuan manajemen PKL untuk memperlancar dan inengoptimakan seluruh potensi yang ada dalam rangka menyelenggarakan program Prakerin, sehingga tujuan program tercapai sesuai rencana awal. Di samping itu, tujuan prakerin untuk mengefektifkan

rekrutment lulusan untuk dipekerjakan di dunia industri pada saatnya nanti, Manajemen PKL bertujuan pula untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa di Universitas agar memiliki kompetensi yang diharapkan oleh DUDI, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap, Selain itu, sekaligus meningkatkan mutu pengetahuan, keterampilan, dan sikap dosen produktif sesuai dengan program keahlian

Adapun tujuan dari perencanaan program PKL, antara lain untuk memudahkan pencapaian visi dan misi secara efektif dan efisien, Secara khusus, perencanaan dalam manajemen PKL bertujuan untuk mengefektifkan dan mengefisienkan penggunaan sumber daya dan pelaksanaan program agar berdampak pada peningkatan kesiapan kerja lulusan, Biasanya, perencanaan dibuat oleh universitas sekitar bulan juni menjelang akhir tahun pelajaran, Substansi dari perencanaan adalah sebagai langkah awal penentuan prioritas program, standar- standar dan arahan terhadap pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian atau evaluasi program, (CL.B9. 2017)

3. Pengorganisasian program PKL Mahasiswa Prodi IKM Universitas Respati Indonesia dalam Mempersiapkan Mutu Lulusan

Pengorganisasian merupakan langkah manajerial yang dilakukan oleh kedua Perguruan Tinggi untuk menentukan struktur dan personil yang ditempatkan untuk mendukung terlaksananya perencanaan yang telah dhetapkan sebelumnya. Pengorganisasian program PKL Mahasiswa Prodi IKM Universitas Respati Indonesia dalam mempersiapkan mutu lulusan. dilakukan dengan membentuk unit-unit pelaksanaan teknis dan unit penunjang lainnya yang diproyeksikan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan rencana mutu.

Peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi di seluruh aspek dapat memungkinkan membangun kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi.

Perguruan Tinggi sebagai organisasi jasa layanan pendidikan, pelanggan (customer) adalah mahasiswa. Konsekuensinya kepuasan mahasiswa sebagai pelanggan (customer) harus senantiasa diutamakan, sesuai dengan komitmen manajemen perguruan tinggi yang harus dinyatakan dalam Kebijakan Mutu secara tertulis oleh Top Management (Rektor).

Keberhasilan fakultas sebagai unit kerja dalam perguruan tinggi sangat ditentukan oleh mutu layanan dalam pengorganisasian yang diberikan, dimana layanan yang bermutu dapat diidentifikasi melalui kepuasan pelanggan, dalam hal ini adalah mahasiswa. Pengukuran pengorganisasian yang bermutu layanan merupakan elemen penting dalam menyediakan layanan yang lebih baik, lebih efisien, dan lebih efektif. Oleh karena itu, mutu layanan harus dimulai dari kebutuhan konsumen akan layanan dan berakhir pada persepsi konsumen akan mutu layanan yang diberikan.

Menurut para dosen, pengorganisasian secara layanan di sini dapat dipandang sebagai suatu tindakan yang dapat diberikan oleh seluruh jajaran fakultas (pegawai, dosen, teknisi, sarana prasarana, dan dekan) kepada mahasiswa sebagai pelanggan internalnya. Pada tahap peran pengorganisasian dalam rangka meningkatkan mutu lulusan yang dilakukan perguruan tinggi, terlihat dalam pelaksanaan kegiatan, menunjuk dan memberikan wewenang kepada bidang akademik masing-masing sesuai dengan jurusan yang ada. Pimpinan mengatakan bahwa struktur organisasi dalam perguruan tinggi terdiri atas unsur pimpinan yaitu Direktur beserta jajarannya, serta unsur pelaksana yaitu dosen yang didukung oleh unit kerja meliputi: Kepala Bidang Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan, Kepala Bagian Administrasi Umum beserta Staf, Kepala Laboratorium Komputer, Kepala Perpustakaan.

Peningkatan layanan dalam mencapai lulusan yang bermutu yang diberikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam perguruan tinggi, pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab adalah pimpinan yaitu rektor, serta di ikuti oleh pimpinan yang berada dibawahnya dalam bidang yang berbeda-beda, peningkatan mutu layanan bukan hanya diberikan oleh pegawai yang berkenaan langsung dengan pelanggan yaitu mahasiswa tetapi terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan yang lebih mengutamakan kepuasan dan perbaikan mutu layanan pendidikan.

Wewenang diberikan terhadap pimpinan fakultas yang ada dalam prodi IKM untuk peningkatan kualitas organisasi, kebijakan dan metoda yang diterapkan dalam meningkatkan kualitas mutu layanan lebih menekankan terhadap kualitas mutu perguruan tinggi, serta sarana prasarana penunjang pendidikan.

4. Implementasi program PKL Mahasiswa Prodi IKM Universitas Respati Indonesia dalam Mempersiapkan Mutu Lulusan

Untuk menghasilkan lulusan yang bermutu dengan memiliki kesiapan kerja dan daya saing, Universitas Respati Indonesia melaksanakan program PKL yang bekerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri melalui jalinan kemitraan atau kerjasama. Kerjasama tersebut dapat berupa: a) Penyusunan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja; b) Sebagai dosen tamu bagi lembaga pendidikan; c) Pemberian fasilitas tempat praktek; d) Magang bagi dosen produktif, e) Dosen tamu dari industry dan usaha f) Uji kompetensi; g) Inovasi kurikulum; dan h) Penggunaan lulusan. (CL.B2, 2017). Sebagai persiapan implementasi, diperlukan juga pembuatan standar operasional prosedur (SOP) tentang mekanisme pelaksanaan program prakerin. SOP ini dibuat dengan tujuan agar Universitas Respati Indonesia memiliki pedoman dalam melaksanakan program PKL di dunia usaha dan dunia industri. Ruang lingkup SOP, mencakup tujuan, ruang lingkup, definisi, prosedur, sertifikasi, dan lampiran. (CL.B9, 2017).

Program PKL digunakan sebagai acuan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di luar Universitas, yaitu di dunia usaha atau dunia industri mitra bagi mahasiswa yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja secara nyata. Bagi mahasiswa, pendidikan dan pelatihan dalam bentuk apa pun sangat berguna untuk mengembangkan kompetensi secara utuh dan lebih bermakna, terutama pembentukan sikap (etos) kerja sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lapangan kerja.

Acuan PKL berpedoman kepada pedoman mutu. Dalam dokumen pengendalian mutu, PKL diartikan sebagai pembelajaran yang dilaksanakan di luar Universitas dalam kurun waktu yang sudah ditentukan untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing program.(CL.B4,2017).

Pelaksanaan program PKL berlangsung kurang-lebih selama empat bulan. Syarat bagi peserta yang dapat mengikuti program PKL adalah : a) Kompetensi dasar sudah tuntas; b) Sudah menyelesaikan administrasi sebelum melaksanakan PKL. Mengenai biaya, PKL dibiayai sharing antara Universitas dan orang tua mahasiswa.

Secara teknis, persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta PKL, yaitu: Memenuhi pemberkasan PKL, antara lain surat pernyataan orang tua; b) Mengisi biodata/curriculum vitae mahasiswa dilengkapi pas photo berwarna ukuran 3x4 sebanyak 4 lembar; c) Surat perjanjian mematuhi tata tertib Universitas dan DUDI. Selain itu, mahasiswa menerima panduan PKL., jurnal kegiatan harian, DUDI menerima buku panduan penilaian PKL., mahasiswa mendapat pembelajaran yang sesuai dengan program keahliannya, mahasiswa mendapatkan sertifikat PKL dari pihak DUDI. (CL.B7, 2017).

Dalam mempersiapkan mahasiswa sebelum berangkat ke lokasi PKL, dua atau tiga minggu sebelumnya pihak Universitas mengundang orang tua mahasiswa peserta PKL. Dalam kesempatan ini, orang tua diberikan informasi lengkap tentang pelaksanaan program PKL. Sedangkan mahasiswa sebagai peserta PKL sebelum pelaksanaan terlebih dahulu diadakan suatu kegiatan dalam bentuk pertemuan yang bertujuan untuk memberikan pembekalan materi, motivasi, dan persiapan mental mahasiswa dalam menghadapi kegiatan PKL. Selain itu, mahasiswa peserta memperoleh materi tentang peralatan praktek yang akan digunakan di lokasi PKL.

Khusus bagi pembimbing internal, harus memperhatikan hal-hal : a) Membicarakan hal-hal penting selama mahasiswa melaksanakan PKL; b) Membicarakan relevansi kompetensi dari program tersebut dengan kompetensi Universitas; c) Membahas masalah sistem penilaian maupun bentuk dan pembuatan sertifikat PKL dan Ujikom dengan pembimbing eksternal; d) Turut mencari solusi apabila ada masalah antara mahasiswa dan industri, seperti sikap mahasiswa, kerusakan alat oleh mahasiswa, asuransi mahasiswa, nilai PKL dan Ujikom; e) Meyakinkan tentang pentingnya Ujikom bagi mahasiswa kepada instritusi yang menolak/tidak bisa melaksanakan Ujikom; f) Selalu mengingatkan mahasiswa dan pembimbing eksternal dalam ketepatan penyusunan laporan, penyerahan nilai, dan sertifikat PKL maupun Ujikom. Seluruh pembicaraan dicatat dalam agenda monitoring; kemudian serahkan ke Wakil Rektor bidang humas atau bidang PKL.

Untuk mencapai tujuan Universitas Respati Indonesia, diantaranya adalah menghasilkan lulusan bermutu yang memiliki kesiapan kerja dan berdaya saing, diperlukan perumusan dan perencanaan strategi yang tepat agar dapat mempercepat

tercapainya sasaran dan tujuan. Perencanaan strategi tertuang dalam Rencana Strategis Universitas (Renstra) dan digunakan selama kurun waktu empat tahun. Dalam pembuatan perencanaan strategis, Universitas Respati Indonesia terlebih dahulu menyusun dan menetapkan tim perumus, dan pembuatan renstra tersebut dilakukan pada akhir tahun pelajaran. (CL.B9, 2017),

5. Evaluasi Program PKL Mahasiswa Prodi IKM dalam mempersiapkan Mutu Lulusan.

Evaluasi, merupakan bentuk lain dari pengendalian, tetapi tentu saja memiliki karakter dan tujuan yang spesifik. Pengendalian bisa dilakukan oleh Rektor/Dekan terhadap semua tahapan manajemen, bahkan inulai perencanaan disusun, sampai kepada pelaksanaan. Tetapi evaluasi berbeda, evaluasi hanya dilakukan setelah suatu program selesai dilaksanakan. Karena, pada hakekatnya evaluasi adalah membandingkan antara target yang direncanakan dengan realisasi di lapangan. Oleh karena itu, evaluasi dilakukan setelah seluruh kegiatan program PKL dilaksanakan. Hasil evaluasi, dapat dipertimbangkan sebagai bahan perencanaan berikutnya agar kelemahan yang dihadapi sekarang bisa diperbaiki di masa yang akan datang. Khusus dalam PKL, hasil evaluasi memiliki dua manfaat. Pertama untuk dijadikan dasar dalam memutuskan apakah peserta layak lulus dan berhak mengikuti Uji Kompetensi atau tidak. Kedua, untuk Universitas bermanfaat untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Evaluasi merupakan fungsi manajemen yang tak kalah pentingnya dengan fluigsi yang lain. Evaluasi merupakan salah satu bentuk dari pengendalian atau pengawasan. Khusus untuk evaluasi pelaksanaan program PKL, dalam prakteknya pihak Universitas Respati Indonesia mengundang seluruh peserta PKL sesuai dengan program keahliannya. Pada pertemuan tersebut, peserta diminta untuk meiaporkan langsung secara lisan tentang pengalamannya selama mengikuti program PKL di dunia usaha atau dunia industri, baik yang berhuungan dengan bidang pekerjaannya maupun berkaitan dengan kehidupan sosial di lingkungan lokasi PKL. Kegiatan tersebut bertujuan untuk;

- a. Melatih Mahasiswa/i dalam memecahkan masalah melalui proses berbagi pengalaman dalam bidang pekerjaan yang sama, bersamaan dengan itu sekaligus melatih keterampilan berkomunikasi lisan;
- b. Memperkaya pengalaman-pengalaman mahasiswa/i dengan menyerap pengalaman orang lain, khususnya yang sesuai dengan bidang pekerjaannya;
- c. Memberikan informasi kepada Universitas Respati Indonesia mengenai kondisi nyata pelaksanaan PKL, hal ini akan menjadi bahan pertimbangan bagi Universitas Respati Indonesia untuk meningkatkan kualitas program PKL di tahun berikutnya. Bentuk evaluasi tersebut biasanya melalui diskusi, sehingga dari proses diskusi tersebut pengalaman Mahasiswa/i akan bertambah lagi, karena dari kegiatan diskusi banyak hal positif yang dapat diperoleh mahasiswa/i dalam mendewasakan cara berpikir dan bertindak. Kemudian, dari masukan hasil diskusi peserta PKL yang dibandingkan dengan penilaian yang diberikan pembimbing institusi, dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memutuskan apakah Mahasiswa/i bersangkutan sudah menyelesaikan seluruh proses kegiatan dan layak untuk mengikuti Uji Kompetensi atau belum, (CL.B2, 2017)

Selain itu, masih ada bentuk evaluasi lainnya, yaitu audit internal. Audit ini bukan hanya diberlakukan untuk program PKL saja, tetapi bisa digunakan untuk semua bidang kerja di Universitas masing-masing. Acuan auditnya adalah melalui ISO 9001-2008. Dalam pelaksanaan audit internal, seluruh dosen harus berperan dan berpartisipasi aktif. Metode yang digunakan dalam proses audit internal antara lain wawancara, observasi fisik, dan melihat kondisi sarana, review dokumen atau pengujian/test. Setiap ada penemuan harus segera dilaporkan kepada Rektor dan koordinator manajemen mutu. (CL.B3,2017).

3. Universitas MH. Thamrin Jakarta

Yayasan Pendidikan MH. Thamrin yang didirikan di Jakarta oleh Dr. H. Abdul Radjak, DSOG (Radjak Group), berdasarkan akte notaris No: 115 tanggal 24 Agustus 1987, Notaris: Joenoes E.Moegiman, SH, dan beralamat di Ji. Raya Podok Gede No. 23-25 Kramatjati Jakarta Timur dan menempati gedung milik sendiri.

Pendirian Yayasan didorong oleh suatu cita-cita dan tekad, ikut berperan aktif dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa, seperti yang diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Pada awal pendiriannya pendidikan yang dikelola adalah pendidikan setingkat kursus, dengan membuka kursus Penolong Orang Sakit (POS), ini berlangsung dari tahun 1982-1983, selanjutnya dikembangkan ke sekolah formal setingkat diploma yang bernaung dibawah Departemen Kesehatan, antara lain: Akademi Keperawatan, Akademi Gizi, Akademi Analis Kesehatan, Akademi Analis dan Farmasi, Akademi Manajemen Pelayanan Rumah Sakit, Akademi Kebidanan. Mulai tahun 2000, seluruh Akademi yang berada dibawah Departemen Kesehatan dilebur menjadi satu ke dalam sekolah tinggi, yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) MH. Thamrin, dengan Surat Keputusan Mediknas No. :60/D/O/2005, dan bernaung dibawah Departemen Pendidikan, sesuai dengan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia.

Disamping STIKES Yayasan Pendidikan MH. Thamrin juga mengelola Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) MH. Thamrin, yang didirikan pada tahun 1996 Surat Keputusan Mediknas No. : 06/D/O/1996. dan Sekolah Tinggi Manajemen dan Informatika (STMIK) MH. Thamrin, Surat Keputusan Mediknas No.:106/D/O/2000. STMIK merupakan

Pengembangan/perubahan dari Akademi Manajemen dan Informatika (AMIK) MH. Thamrin serta Akademi Manajemen. MH. Thamrin. Ke depan seluruh sekolah tinggi ada akan digabung menjadi satu ke dalam satu Universitas. Yayasan Pendidikan MH. Thamrin akan senantiasa akan berperan aktif dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai wawasan luas, bertanggung jawab serta mempunyai kredibilitas yang tinggi sesuai bidang ilmu yang dipelajarinya dan mampu menjawab tantangan di era globalisasi dengan menyediakan tenaga yang berkualitas.

a. Visi

Menjadi salah satu Perdosenan Tinggi Swasta terbaik di Indonesia, berwawasan kewirausahaan, mampu bersaing secara Nasional dan Internasional, serta mampu mengikuti perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu berwawasan kewirausahaan yang diakui di tingkat nasional maupun internasional.
- 2) Menyelenggarakan penelitian yang sesuai dengan perkembangan IPTEK
- 3) Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang mampu menyelesaikan masalah-masalah di masyarakat.
- 4) Melakukan kerjasama dengan berbagai mitra terkait baik ditingkat nasional maupun internasional.

c. Tujuan

1. Memiliki kompetensi personal, bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, integritas pribadi, penuh dedikasi dan rasa tanggungjawab untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Memiliki kemampuan kepemimpinan dan manajemen dibidang pemerintahan, swasta, dan sosial masyarakat.
3. Memiliki kompetensi akademik untuk menerapkan, mengembangkan serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi
4. Memiliki kemampuan memecahkan permasalahan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi melalui kegiatan penelitian dan pengembangan berdasarkan kaidah ilmiah.

d. Temuan Hasil Penelitian di Universitas Mh. Thamrin Jakarta

Hasil penelitian tentang manajemen Program PKL untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan Universitas MH. Thamrin Jakarta, baik melalui studi dengan dokumentasi, observasi, maupun wawancara, diperoleh hasil menjabarkan tentang Analisis penerapan

Manajemen program Praktek Kerja Lapangan, fakta pendukung dan penghambat, upaya-upaya untuk mengatasi hambatan program, hasil penerapan dalam program manajemen mahasiswa Prodi IKM di Universitas MH Thamrin Jakarta dalam upaya meningkatkan mutu lulusan.

1. Manajemen program Praktek Kerja Lapangan Universitas Respati Indonesia

- a. Perencanaan program PKL Mahasiswa Prodi IKM untuk meningkatkan mutu lulusan.

Dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di Universitas MH. Thamrin Jakarta diperoleh data dan informasi bahwa dalam Sistem Pendidikan Nasional, setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh Universitas MH. Thamrin Jakarta terlebih dahulu direncanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan agar tercapai secara sistematis. Selain itu juga perlu memperhatikan landasan kebijakan yang berlaku yaitu kebijakan Pemerintah dan kebijakan Universitas MH. Thamrin Jakarta, demikian pula halnya pelaksanaan perencanaan program PKL di Universitas MH. Thamrin Jakarta. Dengan memperhatikan kebijakan yang berlaku, program yang direncanakan beserta strategi manajemen yang digunakan Universitas MH. Thamrin Jakarta akan memiliki dasar hukum yang kuat, legal, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, Selain itu, tahapan-tahapan yang ditempuh mulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasinya akan mengacu pada kebijakan tersebut.

Hasil penelitian yang dipaparkan dalam bab ini digali dan dihimpun berdasarkan hasil pengumpulan data, baik melalui hasil wawancara, observasi, maupun dokumentasi yang dilakukan peneliti. Hal penelitian berupa data dan informasi tentang manajemen PKL dalam mempersiapkan lulusan bermutu yang siap kerja dan berdaya saing

Untuk mengetahui perencanaan program, pengorganisasian, dan implementasi serta evaluasi PKL yang dilaksanakan oleh Mahasiswa prodi IKM Universitas MH. Thamrin Jakarta peneliti telah melakukan wawancara,

observasi, dan mengkaji dokumen terkait, informasi yang didapat adalah sebagai berikut.

Untuk mencapai tujuan PKL, diperlukan kemitraan antara pihak Universitas dengan pihak dunia industri. Dasar hukum yang dapat mendorong dunia industri bersedia menjalin kemitraan dengan Universitas tertuang dalam kebijakan yang berlaku saat ini, terutama tentang peran serta masyarakat. Dalam Naskah Akademik tentang Kajian Kurikulum Universitas yang dilakukan oleh Pusat Kurikulum, Badan Penelitian dan Pengembangan, Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2007, pada rekomendasi jangka panjang berkaitan dengan peranserta masyarakat menyatakan bahwa : "Peran serta masyarakat melalui pemberdayaan (1) dunia usaha dan dunia industri dalam pelaksanaan kegiatan praktek kerja lapangan (PKL) mahasiswa, outsourcing, program magang dosen dan validasi dan sinkronisasi Kurikulum dan (2) komite perguruan tinggi dalam meningkatkan peran serta masyarakat secara lebih optimal, sehingga terjadi sinergi positif antara Universitas, keluarga, dan masyarakat (industri dan non-industri) dalam mendukung optimalisasi implementasi Kurikulum di Universitas."

2. Manajemen program Praktek Kerja Lapangan Pada Lahan Praktik

Dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di lahan praktik diperoleh data dan informasi bahwa dalam kebijakan Dinas kesehatan, setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh lahan praktik terlebih dahulu direncanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan agar tercapai secara sistematis. Selain itu juga perlu memperhatikan landasan kebijakan yang berlaku yaitu kebijakan Pemerintah dan lahan praktik. Dengan memperhatikan kebijakan yang berlaku, program yang direncanakan beserta strategi manajemen yang digunakan di lahan praktik akan memiliki dasar hukum yang kuat, legal, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, Selain itu, tahapan-tahapan yang ditempuh mulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasinya akan mengacu pada kebijakan tersebut.

Atas dasar kebijakan tersebut, secara proaktif pihak lahan praktik berusaha menjalin kemitraan dengan Perguruan Tinggi dengan maksud untuk berkontribusi memajukan dan mendidik anak bangsa: Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruannya".

Standar Kompetensi Lulusan Universitas MH. Thamrin Jakarta selengkapnya adalah sebagai berikut:

- a. Berperilaku sesuai dengan ajaran agama yang dianut sesuai dengan perkembangan remaja
- b. Mengembangkan diri secara optimal dengan memanfaatkan kelebihan diri serta memperbaiki kekurangannya
- c. Menunjukkan sikap percaya diri dan bertanggung jawab atas perilaku perbuatan, dan pekerjaannya
- d. Berpartisipasi dalam penegakan aturan-aturan social
- e. Menghargai keberagaman agama, bangsa, suku, ras, dan golongan sosiai ekonomi dalam lingkup global
- f. Membangun dan menerapkan informasi dan pengetahuan secara logis, kritis, kreatif, dan inovatif
- g. Menunjukkan kemampuan berpikir logis, kritis, kreatif, dan inovatif dalam pengambilan Keputusan
- h. Menunjukkan kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah kompleks
- i. Menunjukkan kemampuan menganalisis gejala alam dan social
- j. Memanfaatkan lingkungan secara produktif dan bertanggung jawab

Oleh karena itu, para pengelola Universitas MH. Thamrin Jakarta dalam merancang program selalu memperhatikan tujuan yang tertuang dalam kebijakan tersebut, dijabarkan lebih rinci kepada tujuan-tujuan operasional di lapangan, termasuk ke dalam Visi dan Misi. Pada saat penelitian dilakukan, perumusan visi dan misi Universitas MH. Thamrin Jakarta dengan memperhatikan kebijakan- kebijakan yang dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan program Praktek Kerja Lapangan (PKL) bagi mahasiswa Universitas MH.

Thamrin Jakarta, cukup kuat dan akurat sehingga memiliki kekuatan hukum yang jelas dan patut mendapat dukungan dari para stakeholders dalam upaya mencapai tujuan, yakni meningkatkan kesiapan kerja lulusan Universitas yang handal dan memiliki daya saing. Dalam hal ini, dukungan dunia usaha dan dunia industri sangat dibutuhkan, terutama kesediaan bermitra secara berkelanjutan dan diikat dalam MoU.

Tujuan manajemen PKL untuk memperlancar dan mengoptimalkan seluruh potensi yang ada dalam rangka menyelenggarakan program PKL, sehingga tujuan PKL tercapai sesuai rencana awal. Di samping itu, tujuan PKL untuk mengefektifkan rekrutment lulusan untuk dipekerjakan di dunia industri pada saatnya nanti, Manajemen PKL bertujuan pula untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa di Universitas agar memiliki kompetensi yang diharapkan oleh DUDI, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap, Selain itu, sekaligus meningkatkan mutu pengetahuan, keterampilan, dan sikap dosen produktif sesuai dengan program keahlian

Adapun tujuan dari perencanaan program PKL, antara lain untuk memudahkan pencapaian visi dan misi secara efektif dan efisien, Secara khusus, perencanaan dalam manajemen PKL bertujuan untuk mengefektifkan dan mengefisienkan penggunaan sumber daya dan pelaksanaan program agar berdampak pada peningkatan kesiapan kerja lulusan, Biasanya perencanaan dibuat oleh universitas sekitar bulan juli menjelang akhir tahun pelajaran, Substansi dari perencanaan adalah sebagai langkah awal penentuan prioritas program, standar- standar dan arahan terhadap pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian atau evaluasi program, (CL.B9. 2017).

3. Pengorganisasian Program PKL Mahasiswa Prodi IKM Universitas Mh. Thamrin Jakarta dalam Mempersiapkan Mutu Lulusan

Pengorganisasian merupakan langkah manajerial yang dilakukan oleh kedua Perguruan Tinggi untuk menentukan struktur dan personil yang ditempatkan untuk mendukung terlaksananya perencanaan yang telah dhetapkan sebelumnya. Pengorganisasian program PKL Mahasiswa Prodi IKM Universitas MH. Thamrin Jakarta dalam mempersiapkan mutu lulusan. dilakukan dengan membentuk unit-unit pelaksanan

teknis dan unit penunjang lainnya yang diproyeksikan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan rencana mutu.

Perguruan Tinggi sebagai organisasi jasa layanan pendidikan, pelanggan (customer) adalah mahasiswa. Konsekuensinya kepuasan mahasiswa sebagai pelanggan (customer) harus senantiasa diutamakan, sesuai dengan komitmen manajemen perguruan tinggi yang harus dinyatakan dalam Kebijakan Mutu secara tertulis oleh Top Management (Rektor).

Keberhasilan fakultas sebagai unit kerja dalam perguruan tinggi sangat ditentukan oleh mutu layanan dalam pengorganisasian yang diberikan, dimana layanan yang bermutu dapat diidentifikasi melalui kepuasan pelanggan, dalam hal ini adalah mahasiswa, Pengukuran pengorganisasian yang bermutu layanan merupakan elemen penting dalam menyediakan layanan yang lebih baik, lebih efisien, dan lebih efektif. Oleh karena itu, mutu layanan harus dimulai dari kebutuhan konsumen akan layanan dan berakhir pada persepsi konsumen akan mutu layanan yang diberikan.

Wewenang diberikan terhadap pimpinan fakultas yang ada dalam prodi IKM untuk peningkatan kualitas organisasi, kebijakan dan metoda yang diterapkan dalam meningkatkan kualitas mutu layanan lebih menekankan terhadap kualitas mutu perguruan tinggi, serta sarana prasarana penunjang pendidikan.

4. Pengorganisasian Program PKL Mahasiswa Prodi IKM Universitas Mh. Thamrin Jakarta dalam Mempersiapkan Mutu Lulusan

Untuk menghasilkan lulusan yang bermutu dengan memiliki kesiapan kerja dan daya saing, Universitas MH. Thamrin Jakarta melaksanakan program PKL yang bekerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri melalui jalinan kemitraan atau kerjasama. Kerjasama tersebut dapat berupa: a) Penyusunan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja; b) Sebagai dosen tamu bagi lembaga pendidikan; c) Pemberian fasilitas tempat prakerin; d) Magang bagi dosen produktif; e) Dosen tamu dari industri; f) Uji kompetensi; g) Inovasi kurikulum; dan h) Penggunaan lulusan. (CL.B2, 2017). Sebagai persiapan implementasi, diperlukan juga pembuatan standar operasional prosedur (SOP) tentang mekanisme pelaksanaan program prakerin. SOP ini dibuat

dengan tujuan agar Universitas MH. Thamrin Jakarta memiliki pedoman dalam melaksanakan program PKL di dunia usaha dan dunia industri. Ruang lingkup SOP, mencakup tujuan, ruang lingkup, definisi, prosedur, sertifikasi, dan lampiran. (CI.B9, 2017).

Program PKL digunakan sebagai acuan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di luar Universitas, yaitu di dunia usaha atau dunia industri mitra bagi mahasiswa yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja secara nyata. Bagi mahasiswa, pendidikan dan pelatihan dalam bentuk apa pun sangat berguna untuk mengembangkan kompetensi secara utuh dan lebih bermakna, terutama pembentukan sikap (etos) kerja sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lapangan kerja.

Acuan PKL berpedoman kepada pedoman mutu. Dalam dokumen pengendalian mutu, PKL diartikan sebagai pembelajaran yang dilaksanakan di luar Universitas dalam kurun waktu yang sudah ditentukan untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing program (CL.B4,2017).

Pelaksanaan program PKL berlangsung kurang-lebih selama empat bulan. Syarat bagi peserta yang dapat mengikuti program PKL adalah: a) Kompetensi dasar sudah tuntas; b) Sudah menyelesaikan administrasi sebelum melaksanakan PKL. Mengenai biaya, PKL dibiayai sharing antara Universitas dan orang tua mahasiswa.

Secara teknis, persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta PKL, yaitu: Memenuhi pemberkasan PKL, antara lain surat pernyataan orang tua; b) Mengisi biodata/curriculum vitae mahasiswa dilengkapi pas photo berwarna ukuran 3x4 sebanyak 4 lembar; c) Surat perjanjian mematuhi tata tertib Universitas dan DUDI. Selain itu, mahasiswa menerima panduan PKL, jurnal kegiatan harian, DUDI menerima buku panduan penilaian PKL, mahasiswa mendapat pembelajaran yang sesuai dengan program keahliannya, mahasiswa mendapatkan sertifikat PKL dari pihak DUDI. (CL.B7, 2017).

Dalam mempersiapkan mahasiswa sebelum berangkat ke lokasi PKL, dua atau tiga minggu sebelumnya pihak Universitas mengundang orang tua mahasiswa peserta PKL. Dalam kesempatan ini, orang tua diberikan informasi lengkap tentang pelaksanaan

program PKL. Sedangkan mahasiswa sebagai peserta PKL sebelum pelaksanaan terlebih dahulu diadakan suatu kegiatan dalam bentuk pertemuan yang bertujuan untuk memberikan pembekalan materi, motivasi, dan persiapan mental mahasiswa dalam menghadapi kegiatan PKL. Selain itu, mahasiswa peserta memperoleh materi tentang peralatan praktek yang akan digunakan di lokasi PKL.

Khusus bagi pembimbing internal, harus memperhatikan hal-hal : a) Membicarakan hal-hal penting selama mahasiswa melaksanakan PKL; b) Membicarakan relevansi kompetensi dari program tersebut dengan kompetensi Universitas; c) Membahas masalah sistem penilaian maupun bentuk dan pembuatan sertifikat PKL dan Ujikom dengan pembimbing eksternal; d) Turut mencari solusi apabila ada masalah antara mahasiswa dan industri, seperti sikap mahasiswa, kerusakan alat oleh mahasiswa, asuransi mahasiswa, nilai PKL dan Ujikom; e) Meyakinkan tentang pentingnya Ujikom bagi mahasiswa kepada institusi yang menolak/tidak bisa melaksanakan Ujikom; f) Selalu mengingatkan mahasiswa dan pembimbing eksternal dalam ketepatan penyusunan laporan, penyerahan nilai, dan sertifikat PKL maupun Ujikom. Seluruh pembicaraan dicatat dalam agenda monitoring; kemudian serahkan ke Wakil Rektor bidang humas atau bidang PKL.

Untuk mencapai tujuan Universitas MH. Thamrin Jakarta, diantaranya adalah menghasilkan lulusan bermutu yang memiliki kesiapan kerja dan berdaya saing, diperlukan perumusan dan perencanaan strategi yang tepat agar dapat mempercepat tercapainya sasaran dan tujuan. Perencanaan strategi tertuang dalam Rencana Strategis Universitas (Renstra) dan digunakan selama kurun waktu empat tahun. Dalam pembuatan perencanaan strategis, Universitas MH. Thamrin Jakarta terlebih dahulu menyusun dan menetapkan tim perumus, dan pembuatan renstra tersebut dilakukan pada akhir tahun pelajaran. (CL.B9, 2017),

5. Evaluasi program PKL Mahasiswa Prodi IKM dalam mempersiapkan mutu lulusan.

Evaluasi, merupakan bentuk lain dari pengendalian, tetapi tentu saja memiliki karakter dan tujuan yang spesifik. Pengendalian bisa dilakukan oleh Rektor/Dekan terhadap semua tahapan manajemen, bahkan mulai perencanaan disusun, sampai kepada pelaksanaan. Tetapi evaluasi berbeda, evaluasi hanya dilakukan setelah suatu program selesai dilaksanakan. Karena, pada hakekatnya evaluasi adalah membandingkan antara target yang direncanakan dengan realisasi di lapangan. Oleh karena itu, evaluasi dilakukan setelah seluruh kegiatan program PKL dilaksanakan. Hasil evaluasi, dapat dipertimbangkan sebagai bahan perencanaan berikutnya agar kelemahan yang dihadapi sekarang bisa diperbaiki di masa yang akan datang. Khusus dalam PKL, hasil evaluasi memiliki dua manfaat. Pertama untuk dijadikan dasar dalam memutuskan apakah peserta layak lulus dan berhak mengikuti Uji Kompetensi atau tidak. Kedua, untuk Universitas bermanfaat untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Evaluasi merupakan fungsi manajemen yang tak kalah pentingnya dengan fungsi lain. Evaluasi merupakan salah satu bentuk dari pengendalian atau pengawasan. Khusus untuk evaluasi pelaksanaan program PKL, dalam prakteknya pihak Universitas MH. Thamrin Jakarta mengundang seluruh peserta PKL sesuai dengan program keahliannya. Pada pertemuan tersebut, peserta diminta untuk melaporkan langsung secara lisan tentang pengalamannya selama mengikuti program PKL di dunia usaha atau dunia industri, baik yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya maupun berkaitan dengan kehidupan sosial di lingkungan lokasi PKL. Kegiatan tersebut bertujuan untuk;

- a. Melatih Mahasiswa/i dalam memecahkan masalah melalui proses berbagi pengalaman dalam bidang pekerjaan yang sama, bersamaan dengan itu sekaligus melatih keterampilan berkomunikasi lisan;
- b. Memperkaya pengalaman-pengalaman mahasiswa/i dengan menyerap pengalaman orang lain, khususnya yang sesuai dengan bidang pekerjaannya;
- c. Memberikan informasi kepada Universitas MH. Thamrin Jakarta mengenai kondisi nyata pelaksanaan PKL, hal ini akan menjadi bahan pertimbangan bagi Universitas MH. Thamrin Jakarta untuk meningkatkan kualitas program PKL di tahun

berikutnya. Bentuk evaluasi tersebut biasanya melalui diskusi, sehingga dari proses diskusi tersebut pengalaman Mahasiswa/i akan bertambah lagi, karena dari kegiatan diskusi banyak hal positif yang dapat diperoleh mahasiswa/i dalam mendewasakan cara berpikir dan bertindak. Kemudian, dari masukan hasil diskusi peserta PKL yang dibandingkan dengan penilaian yang diberikan pembimbing institusi, dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memutuskan apakah Mahasiswa/i bersangkutan sudah menyelesaikan seluruh proses kegiatan dan layak untuk mengikuti Uji Kompetensi atau belum, (CL.B2, 2017)

B. Temuan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian tentang manajemen Program PKL untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan Universitas Respati Indonesia dan Universitas MH Tamrin Jakarta, baik melalui studi dokumentasi, observasi, maupun wawancara, diperoleh hasil dengan menjabarkan tentang Analisis penerapan Manajemen program Praktek Kerja Lapangan, fakta pendukung dan penghambat, upaya-upaya untuk mengatasi hambatan program, hasil penerapan dalam program manajemen mahasiswa Prodi IKM dalam upaya meningkatkan mutu lulusan.

1. Manajemen program Praktek Kerja Lapangan Universitas Respati Indonesia

a. Perencanaan program PKL Mahasiswa Prodi IKM untuk meningkatkan mutu lulusan

1) Tujuan Praktek Kerja Lapangan

Secara umum Praktek Kerja Lapangan bertujuan untuk memberi gambaran kepada mahasiswa pada saat bekerja, baik itu disuatu perusahaan ataupun disuatu lembaga instansi.

Sedangkan secara khususnya antara lain:

- 1) Dapat menambah dan mengembangkan potensi ilmu pengetahuan pada masing-masing mahasiswa.
- 2) Melatih keterampilan yang dimiliki mahasiswa sehingga dapat bekerja dengan baik.

- 3) Melahirkan sikap bertanggung jawab, disiplin, sikap mental, etika yang baik serta dapat bersosialisasi dengan lingkungan sekitar.
- 4) Menambah kreatifitas mahasiswa agar dapat mengembangkan bakat yang terdapat dalam dirinya.
- 5) Memberikan motivasi sehingga mahasiswa bersemangat dalam meraih cita-cita mereka.
- 6) Melatih mahasiswa agar dapat membuat suatu laporan yang terperinci dari apa saja yang mereka kerjakan selama Praktek Kerja Lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di Universitas Respati Indonesia diperoleh data dan informasi bahwa dalam Sistem Pendidikan Nasional, setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh Universitas Respati Indonesia terlebih dahulu direncanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan agar tercapai secara sistematis. Selain itu juga perlu memperhatikan landasan kebijakan yang berlaku yaitu kebijakan Pemerintah dan kebijakan Universitas Respati Indonesia, demikian pula halnya pelaksanaan perencanaan program PKL di Universitas Respati Indonesia. Dengan memperhatikan kebijakan yang berlaku, program yang direncanakan beserta strategi manajemen yang digunakan Universitas Respati Indonesia akan memiliki dasar hukum yang kuat, legal, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, Selain itu, tahapan-tahapan yang ditempuh mulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasinya akan mengacu pada kebijakan tersebut.

Hasil penelitian yang dipaparkan dalam bab ini digali dan dihimpun berdasarkan hasil pengumpulan data, baik melalui hasil wawancara, observasi, maupun dokumentasi yang dilakukan peneliti. Hal penelitian berupa data dan informasi tentang manajemen PKL dalam mempersiapkan lulusan bermutu yang siap kerja dan berdaya saing pada Universitas Respati Indonesia.

2. Manajemen program Praktek Kerja Lapangan Universitas Respati Indonesia

1. Perencanaan program PKL Mahasiswa Prodi IKM untuk meningkatkan mutu lulusan

Dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di Universitas MH. Thamrin Jakarta diperoleh data dan informasi bahwa dalam Sistem Pendidikan Nasional, setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh Universitas MH. Thamrin Jakarta terlebih dahulu direncanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan agar tercapai secara sistematis. Selain itu juga perlu memperhatikan landasan kebijakan yang berlaku yaitu kebijakan. Pemerintah dan kebijakan Universitas MH. Thamrin Jakarta, demikian pula halnya pelaksanaan perencanaan program PKL di Universitas MH. Thamrin Jakarta. Dengan memperhatikan kebijakan yang berlaku, program yang direncanakan beserta strategi manajemen yang digunakan Universitas MH. Thamrin Jakarta akan memiliki dasar hukum yang kuat, legal, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, Selain itu, tahapan-tahapan yang diterapkan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasinya akan mengacu pada kebijakan tersebut.

Hasil penelitian yang dipaparkan dalam bab ini digali dan dihimpun berdasarkan hasil pengumpulan data, baik melalui hasil wawancara, observasi, maupun dokumentasi yang dilakukan peneliti. Hal penelitian berupa data dan informasi tentang manajemen PKL dalam mempersiapkan lulusan bermutu yang siap kerja dan berdaya saing pada Universitas MH Tamrin Jakarta.

Selanjutnya, dalam interpretasi dan pembahasan merupakan hasil interpretasi dan analisis peneliti atas data yang dikumpulkan dari lapangan, sebagai suatu kajian empiris yang didukung kajian teoretis dari beberapa ahli di bidang manajemen, baik manajemen PKL, manajemen mutu, maupun manajemen pengelolaan Universitas. Sehingga diharapkan fenomena yang muncul dalam penelitian dapat menjadi teori atau dalil dan dapat dimaknai secara ilmiah, logis, rasional, dan holistik.

Untuk mengetahui perencanaan program, pengorganisasian, dan implementasi serta evaluasi PKL yang dilaksanakan oleh Mahasiswa prodi IKM

Universitas Respati Indonesia dan Universitas MH Tamrin Jakarta peneliti telah melakukan wawancara, observasi, dan mengkaji dokumen terkait, informasi yang didapat adalah sebagai berikut.

Secara umum, setiap aktifitas yang dilakukan manusia memiliki tujuan tertentu, demikian juga halnya dalam program PKL di Universitas. Pada dasarnya pelaksanaan PKL bertujuan untuk membekali Mahasiswa/i dengan pengetahuan, keterampilan, dan mental kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri melalui pengalaman nyata agar memiliki kesiapan kerja dan daya saing.

Untuk mencapai tujuan prakerin, diperlukan kemitraan antara pihak Universitas dengan pihak dunia industri. Dasar hukum yang dapat mendorong dunia industri bersedia menjalin kemitraan dengan Universitas tertuang dalam kebijakan yang berlaku saat ini, terutama tentang peran serta masyarakat. Dalam Naskah Akademik tentang Kajian Kurikulum Universitas yang dilakukan oleh Pusat Kurikulum, Badan Penelitian dan Pengembangan, Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2007, pada rekomendasi jangka panjang berkaitan dengan peranserta masyarakat menyatakan bahwa "Peran serta masyarakat melalui pemberdayaan (1) dunia usaha dan dunia industri dalam pelaksanaan kegiatan praktek kerja lapangan (PKL) mahasiswa, outsourcing, program magang dosen dan validasi dan sinkronisasi Kurikulum dan (2) komite perguruan tinggi dalam meningkatkan peran serta masyarakat secara lebih optimal, sehingga terjadi sinergi positif antara Universitas, keluarga, dan masyarakat (industri dan non-industri) dalam mendukung optimalisasi implementasi Kurikulum di Universitas."

3. Manajemen program Prakerin Kerja Lapangan Universitas Respati Indonesia

Dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di lahan praktik diperoleh data dan informasi bahwa dalam kebijakan Dinas kesehatan, setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh lahan praktik terlebih dahulu direncanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan agar tercapai secara sistematis. Selain itu juga perlu memperhatikan landasan kebijakan yang berlaku yaitu kebijakan Pemerintah dan lahan praktik. Dengan

memperhatikan kebijakan yang berlaku, program yang direncanakan beserta strategi manajemen yang digunakan di lahan praktik akan memiliki dasar hukum yang kuat, legal, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, Selain itu, tahapan-tahapan yang ditempuh mulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasinya akan mengacu pada kebijakan tersebut.

Atas dasar kebijakan tersebut, secara proaktif pihak lahan praktik berusaha menjalin kemitraan dengan Perguruan Tinggi dengan maksud untuk berkontribusi memajukan dan mendidik anak bangsa.: Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruannya".

Standar Kompetensi Lulusan Universitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

- a. Berperilaku sesuai dengan ajaran agama yang dianut sesuai dengan perkembangan remaja
- b. Mengembangkan diri secara optimal dengan memanfaatkan kelebihan diri serta memperbaiki kekurangannya
- c. Menunjukkan sikap percaya diri dan bertanggung jawa atas perilaku perbuatan, dan pekerjaannya
- d. Berpartisipasi dalam penegakan aturan-aturan social
- e. Menghargai keberagaman agama, bangsa, suku, ras, dan golongan sosiai ekonomi dalam lingkup global
- f. Membangun dan menerapkan informasi dan pengetahuan secara logis, kritis, kreatif, dan inovatif
- g. Menunjukkan kemampuan berpikir logis, kritis, kreatif, dan inovatif dalam pengambilan Keputusan
- h. Menunjukkan kemampuan mengembangkan budaya belajar untuk pemberdayaan diri
- i. Menunjukkan sikap kompetitif dan sportif untuk mendapatkan hasil yang terbaik
- j. Menunjukkan kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah kompleks

- k. Menunjukkan kemampuan menganalisis gejala alam dan social
- l. Memanfaatkan lingkungan secara produktif dan bertanggung jawab

Oleh karena itu, para pengelola Universitas dalam merancang program selalu memperhatikan tujuan yang tertuang dalam kebijakan tersebut, bahkan dijabarkan lebih rinci kepada tujuan-tujuan operasional di lapangan, termasuk ke dalam Visi dan Misi. Pada saat penelitian dilakukan, perumusan visi dan misi Universitas Dengan memperhatikan kebijakan-kebijakan yang dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan program Praktek Kerja Lapangan (PKL) bagi mahasiswa Universitas Respati Indonesia dan Universitas MH Tamrin Jakarta, cukup kuat dan akurat sehingga memiliki kekuatan hukum yang jelas dan patut mendapat dukungan dari para stakeholders dalam upaya mencapai tujuan, yakni meningkatkan kesiapan kerja lulusan Universitas yang handal dan memiliki daya saing. Dalam hal ini, dukungan dunia usaha dan dunia industri sangat dibutuhkan, terutama kesediaan bermitra secara berkelanjutan dan diikat dalam MoU.

Tujuan manajemen PKL untuk memperlancar dan mengoptimalkan seluruh potensi yang ada dalam rangka menyelenggarakan program PKL, sehingga tujuan program tercapai sesuai rencana awal. Di samping itu, tujuan PKL untuk inengefektifkan rekrutment lulusan untuk dipekerjakan di dunia industri pada saatnya nanti, Manajemen prakerin bertujuan pula untuk meningkatkan kesiapan kerja mahamahasiswa di Universitas agar memiliki kompetensi yang diharapkan oleh DUDI, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap, Selain itu, sekaligus meningkatkan mutu pengetahuan,, keterampilan, dan sikap dosen produktif sesuai dengan program keahlian

Adapun tujuan dari perencanaan program PKL, antara lain untuk memudahkan pencapaian visi dan misi secara efektif dan efisien, Secara khusus, perencanaan dalam manajemen PKL bertujuan untuk mengefektifkan dan mengefisienkan penggunaan sumber daya dan pelaksanaan program agar berdampak pada peningkatan kesiapan kerja lulusan, Biasanya, perencanaan dibuat oleh universitas sekitar bulan juni menjelang akhir tahun pelajaran, Substansi dari perencanaan adalah sebagai langkah awal penentuan prioritas program, standar- standar dan arahan terhadap pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian atau evaluasi program, (CL.B9. 2017).

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan dosen produktif yang memiliki pengalaman magang akan lebih optimal dalam peningkatan kompetensi mahasiswa yang relevan dengan kompetensi DUDI. Sedangkan bagi dosen yang belum pernah mengalami magang di DUDI, akan menyebabkan kompetensi yang diajarkannya belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi di dunia industri. Oleh karena itu, dosen harus mengetahui tentang kompetensi apa yang harus diberikan kepada mahasiswa yang sesuai dengan kompetensi dunia industri. Implikasinya, dosen harus memulai dengan cara menganalisis Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar yang akan dipelajari. Selain itu, magang dosen akan sangat membantu bagi dosen bersangkutan untuk lebih memahami relevansi kompetensi yang diajarkan di universitas dengan yang dibutuhkan di dunia industri, dan dosen akan selalu memperoleh pengetahuan yang aktual.

Dengan memperhatikan tujuan dasar dalam meningkatkan pengelolaan Universitas yang bermutu dan relevan yang diharapkan berdampak pada peningkatan kesiapan kerja lulusan banyak dilakukan oleh pengelola Universitas Program utama tentu saja merealisasikan kurikulum sesuai dengan prosedur yang berlaku, namun untuk membekali Mahasiswa/i dengan kompetensi yang benar-benar relevan dengan apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja diperlukan program yang lebih intens, salah satunya adalah melaksanakan program Praktek Kerja Lapangan (PKL).

Dari program kemitraan sebagai pendukung utamanya, selanjutnya dari kemitraan yang sudah terjalin dirancang program turunannya, yaitu: 1) PKL; 2) Uji Kompetensi; 3) Magang Dosen; 4) dan Pengembangan Kurikulum. Program-program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dosen dan mahasiswa, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja lulusan yang berdaya saing. (CL.B5.2017).

Berkenaan dengan biaya, program PKL dan Uji Kompetensi biasanya dibiayai oleh Orang Tua Mahasiswa dan Sedangkan untuk Magang Dosen produktif, dibiayai oleh universitas yang dikoordinasikan dengan Komite (CL.A1- 2017).

Manajemen PKL mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program bekerjasama dengan pihak dunia usaha dan dunia industri. Oleh karena itu, manajemen prakerin digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan program-

program prakerin antara Universitas dengan DUDI. (CL.A1.2017). Di samping itu, manajemen prakerin berfungsi juga sebagai acuan prakerin yang disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan.

Perencanaan program Universitas secara keseluruhan dibuat oleh tim yang terdiri atas Rektor, Wakil Rektor bidang Kemahasiswaan, Wakil Rektor bidang Kurikulum, Sumber Daya Manusia, kemahasiswaan, sarana dan prasarana. Kesemuanya itu dikoordinir oleh Wakil Rektor Bidang Manajemen mutu. Secara khusus, dalam merencanakan program prakerin, diawali dengan membuat rencana kerjasama dengan LPMP, DUDI, Dinas Tenaga Kerja, dan lembaga lain yang terkait. Tugas ini dipercayakan kepada Wakil Rektor Bidang Hubungan Masyarakat, di dalamnya terdapat tim yang akan secara khusus mengelola program PKL, Bursa Kerja Khusus, dan Uji Kompetensi, kemudian ditentukan juga sekretaris dan pengelola web site. (CL.B2. 2017).

Dalam prakteknya, pembuatan rencana program-program tersebut melibatkan Rektor, para Wakil Rektor, Dekan, dan Kepala Tata Usaha. Selain itu, perencanaan tersebut dikomunikasikan dengan pihak DUDI. Dalam prosesnya, perencanaan dibuat atas dasar masukan-masukan dari berbagai pihak, terutama dosen, dan DUDI berbasis data atau pengalaman tahun lalu dikaitkan dengan kriteria manajemen mutu. perencanaan PKL dibuat bersamaan dengan program Universitas lainnya agar tercipta sinkronisasi dengan program lainnya, baik waktu maupun sarana dan pendukung lainnya dikoordinasikan oleh Wakil Rektor Bidang Pengabdian Masyarakat. (CL.B7-2017).

Perencanaan dalam program PKL merupakan langkah kedua setelah program kemitraan berjalan dengan baik, tetapi merupakan tahap awal dalam mempersiapkan Mahasiswa/Mahasiswi yang memiliki kesiapan kerja dan berdaya saing. Dengan demikian, perencanaan dalam manajemen PKL harus dibuat secermat dan sebaik mungkin agar tujuan tercapai. Agar rencana PKL ini memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja lulusan, harus teruang dalam renstra universitas, tertuang juga dalam program kerja wakil Rektor bidang humas, kurikulum, dan ketua program keahlian. (CL.B1. 2017).

Penyusunan perencanaan program PKL dibuat antara bulan Mei dan Juni, hal ini dilakukan agar dapat dijadikan acuan sejak dini. Dari segi kegunaan, perencanaan program PKL berguna untuk: 1) Mengurangi ketidakpastian dan perubahan pada waktu mendatang, tidak berarti rencana yang telah disusun harus dilakukan, tetapi dalam kondisi tertentu mungkin perlu adanya penyesuaian; 2) Mengarahkan perhatian pada tujuan. Perencanaan dibuat sebagai penentu arah pencapaian tujuan, maka tujuan inilah yang akan dituju oleh semua anggota organisasi. Mungkin saja metode atau cara pencapaiannya berubah sesuai dengan situasi dan kondisi; 3) Penghematan biaya. Dengan adanya perencanaan memungkinkan diadakannya penghematan-penghematan; 4) Merupakan sarana pengendalian. (CL.A1.2017).

Dalam pengorganisasian, khususnya organisasi dalam PKL, Rektor memiliki kemampuan untuk mengetahui karakteristik, dosen dan staf lainnya, sehingga dapat menempatkan seseorang pada posisi tugas yang sesuai dengan latar belakang keahliannya. Selain itu, diperlukan adanya struktur organisasi khusus yang mencakup tugas, wewenang, dan tanggungjawab dalam pelaksanaan PKL. Bagi orang yang dipercaya memegang tugas tertentu dalam PKL, perlu memahami peran hubungan baik antara pihak Universitas dengan dunia usaha dan dunia industri, tujuannya tiada lain agar program PKL yang dilaksanakan benar-benar dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesiapan kerja lulusan yang berdaya saing tinggi.

Selanjutnya, setelah perencanaan dan pengorganisasian dilaksanakan dengan baik, tahap berikutnya adalah pelaksanaan. Dalam pelaksanaan program prakerin, Universitas tidak terlepas dari prinsip manajemen mutu, karena dalam semua kegiatan atau program-program Universitas menggunakan standar operasional prosedur (SOP), selain menggunakan Standar Nasional Pendidikan. Dalam tahap pelaksanaan, keberadaan SNP dan SOP mutlak diperlukan, karena akan menjadi acuan pelaksanaan yang seeara langsung diarahkan kepada pencapaian tujuan yang bermutu. Dengan kata lain, mutu akan sulit diwujudkan manakala pelaksanaan program tidak memiliki standar yang jelas dan prosedur yang baku. Dengan adanya SOP yang jelas dan baku, akan menggiring setiap orang yang terlibat untuk berkomitmen terhadap mutu yang direncanakan sejak

awal. Selain itu, dengan SOP yang jelas akan mudah melakukan pengendalian dan pengukuran. (CL.B9.2017)

4. Pengorganisasian Program PKL Mahasiswa Prodi IKM Dalam Mempersiapkan Mutu Lulusan.

Pengorganisasian merupakan langkah manajerial yang dilakukan oleh kedua Perguruan Tinggi untuk menentukan struktur dan personil yang ditempatkan untuk mendukung terlaksananya perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengorganisasian program PKL Mahasiswa Prodi IKM dalam mempersiapkan mutu lulusan dilakukan dengan membentuk unit-unit pelaksana teknis dan unit penunjang lainnya yang diproyeksikan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan rencana mutu.

Peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi di seluruh aspek dapat memungkinkan membangun kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi.

Perguruan Tinggi sebagai organisasi jasa layanan pendidikan, pelanggan (customer) adalah mahasiswa. Konsekuensinya kepuasan mahasiswa sebagai pelanggan (customer) harus senantiasa diutamakan, sesuai dengan komitmen manajemen perguruan tinggi yang harus dinyatakan dalam Kebijakan Mutu secara tertulis oleh Top Management (Rektor).

Keberhasilan fakultas sebagai unit kerja dalam perguruan tinggi sangat ditentukan oleh mutu layanan dalam pengorganisasian yang diberikan, dimana layanan yang bermutu dapat diidentifikasi melalui kepuasan pelanggan, dalam hal ini adalah mahasiswa, Pengukuran pengorganisasian yang bermutu layanan merupakan elemen penting dalam menyediakan layanan yang lebih baik, lebih efisien, dan lebih efektif. Oleh karena itu, mutu layanan harus dimulai dari kebutuhan konsumen akan layanan dan berakhir pada persepsi konsumen akan mutu layanan yang diberikan.

Menurut para dosen, pengorganisasian secara layanan di sini dapat dipandang sebagai suatu tindakan yang dapat diberikan oleh seluruh jajaran fakultas (pegawai, dosen, teknisi, sarana prasarana, dan dekan) kepada mahasiswa sebagai pelanggan internalnya. Pada tahap peran pengorganisasian dalam rangka peningkatan mutu lulusan yang dilakukan perguruan tinggi, terlihat dalam pelaksanaan kegiatan, menunjuk dan

memberikan wewenang kepada bidang akademik masing-masing sesuai dengan jurusan yang ada. Pimpinan mengatakan bahwa struktur organisasi dalam perguruan tinggi terdiri atas unsur pimpinan yaitu Direktur beserta jajarannya, serta unsur pelaksana yaitu dosen yang didukung oleh unit kerja meliputi: Kepala Bidang Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan, Kepala Bagian Administrasi Umum beserta Staf, Kepala Laboratorium Komputer, Kepala Perpustakaan.

Peningkatan layanan dalam mencapai lulusan yang bermutu yang diberikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam perguruan tinggi, pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab adalah pimpinan yaitu rektor, serta di ikuti oleh pimpinan yang berada dibawahnya dalam bidang yang berbeda-beda, peningkatan mutu layanan bukan hanya diberikan oleh pegawai yang berkenaan langsung dengan pelanggan yaitu mahasiswa tetapi terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan yang lebih mengutamakan kepuasan dan perbaikan mutu layanan pendidikan.

Wewenang diberikan terhadap pimpinan fakultas yang ada dalam prodi IKM untuk peningkatan kualitas organisasi, kebijakan dan metoda yang diterapkan dalam meningkatkan kualitas mutu layanan lebih menekankan terhadap kualitas mutu perguruan tinggi, serta sarana prasarana penunjang pendidikan.

5. Implementasi Program PKL Mahasiswa Prodi IKM Dalam Mempersiapkan Mutu Lulusan

Untuk menghasilkan lulusan yang bermutu dengan memiliki kesiapan kerja dan daya saing, Fakultas melaksanakan program PKL yang bekerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri melalui jalinan kemitraan atau kerjasama. Kerjasama tersebut dapat berupa: a) Penyusunan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja; b) Sebagai dosen tamu bagi lembaga pendidikan; c) Pemberian fasilitas tempat prakerin; d) Magang bagi dosen produktif; e) Dosen tamu dari industri; f) Uji kompetensi; g) Inovasi kurikulum; dan h) Penggunaan lulusan. (CL.B2, 2017). Sebagai persiapan implementasi, diperlukan juga pembuatan standar operasional prosedur (SOP) tentang mekanisme pelaksanaan program PKL. SOP ini dibuat dengan tujuan agar Universitas memiliki pedoman dalam melaksanakan program PKL di dunia usaha dan dunia industri. Ruang

lingkup SOP, mencakup tujuan, ruang lingkup, definisi, prosedur, sertifikasi, dan lampiran. (CL.B9, 2017).

Program PKL digunakan sebagai acuan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di luar Universitas, yaitu di dunia usaha atau dunia industri mitra bagi mahasiswa yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja secara nyata. Bagi mahasiswa, pendidikan dan pelatihan dalam bentuk apa pun sangat berguna untuk mengembangkan kompetensi secara utuh dan lebih bermakna, terutama pembentukan sikap (etos) kerja sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lapangan kerja.

Acuan PKL berpedoman kepada pedoman mutu. Dalam dokumen pengendalian mutu, PKL diartikan sebagai pembelajaran yang dilaksanakan di luar Universitas dalam kurun waktu yang sudah ditentukan untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing program. (CL.B4,2017).

Pelaksanaan program PKL berlangsung kurang-lebih selama empat bulan. Syarat bagi peserta yang dapat mengikuti program PKL adalah : a) Kompetensi dasar sudah tuntas; b) Sudah menyelesaikan administrasi Universitas sebelum melaksanakan PKL. Mengenai biaya, PKL dibiayai sharing antara Universitas dan orang tua mahasiswa.

Secara teknis, persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta PKL, yaitu : Memenuhi pemberkasan PKL, antara lain surat pernyataan orang tua; b) Mengisi biodata/curriculum vitae mahasiswa dilengkapi pas photo berwarna ukuran 3x4 sebanyak 4 lembar; c) Surat perjanjian mematuhi tata tertib Universitas dan DUDI. Selain itu, mahasiswa menerima panduan PKL, jurnal kegiatan harian, DUDI menerima buku panduan penilaian PKL, mahasiswa mendapat pembelajaran yang sesuai dengan program keahliannya, mahasiswa mendapatkan sertifikat PKL dari pihak DUDI. (CL.B7, 2017).

Dalam mempersiapkan mahasiswa sebelum berangkat ke lokasi PKL, dua atau tiga minggu sebelumnya pihak Universitas mengundang orang tua mahasiswa peserta PKL. Dalam kesempatan ini, orang tua diberikan informasi lengkap tentang pelaksanaan program PKL. Sedangkan mahasiswa sebagai peserta PKL sebelum pelaksanaan terlebih dahulu diadakan suatu kegiatan dalam bentuk pertemuan yang bertujuan untuk memberikan pembekalan materi, motivasi, dan persiapan mental mahasiswa dalam

menghadapi kegiatan PKL. Selain itu, mahasiswa peserta memperoleh materi tentang peralatan praktek yang akan digunakan di lokasi prakerin.

Khusus bagi pembimbing internal, harus memperhatikan hal-hal : a) Membicarakan hal-hal penting selama mahasiswa melaksanakan PKL; b) Membicarakan relevansi kompetensi dari program tersebut dengan kompetensi Universitas; c) Membahas masalah sistem penilaian maupun bentuk dan pembuatan sertifikat PKL dan Ujikom dengan pembimbing eksternal; d) Turut mencari solusi apabila ada masalah antara mahasiswa dan industri, seperti sikap mahasiswa, kerusakan alat oleh mahasiswa, asuransi mahasiswa, nilai PKL dan Ujikom; e) Meyakinkan tentang pentingnya Ujikom bagi mahasiswa kepada instritusi yang menolak/tidak bisa melaksanakan Ujikom; f) Selalu mengingatkan mahasiswa dan pembimbing eksternal dalam ketepatan penyusunan laporan, penyerahan nilai, dan sertifikat prakerin maupun Ujikom. Seluruh pembicaraan dicatat dalam agenda monitoring; kemudian serahkan ke Wakil Rektor bidang humas atau bidang PKL.

Untuk mencapai tujuan Universitas, diantaranya adalah menghasilkan lulusan bermutu yang memiliki kesiapan kerja dan berdaya saing, diperlukan perumusan dan perencanaan strategi yang tepat agar dapat mempercepat tercapainya sasaran dan tujuan. Perencanaan strategi tertuang dalam Rencana Strategis Universitas (Renstra) dan digunakan selama kurun waktu empat tahun. Dalam pembuatan perencanaan strategis, Universitas terlebih dahulu menyusun dan menetapkan tim perumus, dan pembuatan renstra tersebut dilakukan pada akhir tahun pelajaran. (CL.B9, 2017).

6. Evaluasi Program PKL Mahasiswa Prodi IKM Dalam Mempersiapkan Mutu Lulusan

Evaluasi, merupakan bentuk lain dari pengendalian, tetapi tentu saja memiliki karakter dan tujuan yang spesifik. Pengendalian bisa dilakukan oleh Rektor/Dekan terhadap semua tahapan manajemen, bahkan mulai perencanaan disusun, sampai kepada pelaksanaan. Tetapi evaluasi berbeda, evaluasi hanya dilakukan setelah suatu program selesai dilaksanakan. Karena, pada hakekatnya evaluasi adalah membandingkan antara target yang direncanakan dengan realisasi di lapangan. Oleh karena itu, evaluasi

dilakukan setelah seluruh kegiatan program prakerin dilaksanakan. Hasil evaluasi, dapat dipertimbangkan sebagai bahan perencanaan berikutnya agar kelemahan yang dihadapi sekarang bisa diperbaiki di masa yang akan datang. Khusus dalam PKL, hasil evaluasi memiliki dua manfaat. Pertama untuk dijadikan dasar dalam memutuskan apakah peserta layak lulus dan berhak mengikuti Uji Kompetensi atau tidak. Kedua, untuk Universitas bermanfaat untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Evaluasi merupakan fungsi manajemen yang tak kalah pentingnya dengan fungsi yang lain. Evaluasi merupakan salah satu bentuk dari pengendalian atau pengawasan. Khusus untuk evaluasi pelaksanaan program PKL, dalam prakteknya pihak Universitas mengundang seluruh peserta PKL sesuai dengan program keahliannya. Pada pertemuan tersebut, peserta diminta untuk melaporkan langsung secara lisan tentang pengalamannya selama mengikuti program PKL di dunia usaha atau dunia industri, baik yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya maupun berkaitan dengan kehidupan sosial di lingkungan lokasi PKL. Kegiatan tersebut bertujuan untuk;

- a. Melatih Mahasiswa/i dalam memecahkan masalah melalui proses berbagi pengalaman dalam bidang pekerjaan yang sama, bersamaan dengan itu sekaligus melatih keterampilan berkomunikasi lisan
- b. Memperkaya pengalaman-pengalaman mahasiswa/i dengan menyerap pengalaman orang lain, khususnya yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- c. Memberikan informasi kepada Universitas mengenai kondisi nyata pelaksanaan PKL, hal ini akan menjadi bahan pertimbangan bagi Universitas untuk meningkatkan kualitas program PKL di tahun berikutnya. Bentuk evaluasi tersebut biasanya melalui diskusi, sehingga dari proses diskusi tersebut pengalaman Mahasiswa/i akan bertambah lagi, karena dari kegiatan diskusi banyak hal positif yang dapat diperoleh mahasiswa/i dalam mendewasakan cara berpikir dan bertindak. Kemudian, dari masukan hasil diskusi peserta PKL yang dibandingkan dengan penilaian yang diberikan pembimbing institusi, dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memutuskan apakah Mahasiswa/Mahasiswi bersangkutan sudah menyelesaikan seluruh proses kegiatan dan layak untuk mengikuti Uji Kompetensi atau belum, (CL.B2, 2017).

Dalam hal evaluasi, hasil dari evaluasi yang dilakukan pembimbing baik internal maupun eksternal belum terdokumentasikan dengan baik. Bahkan para pembimbing kurang memahami secara pasti tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta setelah melaksanakan program prakerin. Dengan demikian, evaluasi program masih perlu peningkatan. (CL,B2,B7, 2017).

Selain itu, masih ada bentuk evaluasi lainnya, yaitu audit internal. Audit ini bukan hanya diberlakukan untuk program prakerin saja, tetapi bisa digunakan untuk semua bidang kerja di Universitas masing-masing. Acuan auditnya adalah melalui ISO 9001-2008. Dalam pelaksanaan audit internal, seluruh dosen harus berperan dan berpartisipasi aktif. Metode yang digunakan dalam proses audit internal antara lain wawancara, observasi fisik, dan melihat kondisi sarana, review dokumen; atau pengujian/test. Setiap ada penemuan harus segera dilaporkan kepada Rektor dan koordinator manajemen mutu. (CL.B3,2017).

7. Evaluasi Program PKL Mahasiswa Prodi IKM Dalam Mempersiapkan Mutu Lulusan

Dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di lahan praktik diperoleh data dan informasi bahwa dalam kebijakan Dinas kesehatan, setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh lahan praktik terlebih dahulu direncanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan agar tercapai secara sistematis. Dengan memperhatikan kebijakan yang berlaku, program yang direncanakan beserta strategi manajemen yang digunakan di lahan praktik akan memiliki dasar hukum yang kuat, legal, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Selain itu, tahapan-tahapan yang ditempuh mulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasinya akan mengacu pada kebijakan tersebut.

Maka hasil wawancara dan observasi diperoleh informasi tentang masalah PKL sebagai berikut.

- a) Perencanaan
 - 1) Perencanaan kemitraan sebagai pendukung pelaksanaan PKL belum secara khusus dibuat dalam dokumen kemitraan formal yang memiliki kekuatan

hukum, yang ada hanya sebatas tercantum di dalam program kerja wakil Rektor.

- 2) Penentuan tujuan perencanaan kerjasama dengan perekrutan lulusan belum disepakati secara utuh oleh DUDI,
- 3) Perencanaan dalam bentuk silabus dan kompetensi dasar belum mengakomodir secara utuh kompetensi yang diharapkan dunia industri, antara lain dalam hal keterlibatan dunia industri dalam pembuatan kurikulum implementatif.

b) Pengorganisasian

- 1) Penataan struktur organisasi dalam pengelolaan manajemen PKL belum ada. Pengelola Universitas belum membuat secara khusus struktur organisasi yang berkaitan dengan kerjasama dengan DUDI sebagai pendukung PKL, Fakta yang ada, kebutuhan tersebut baru dikelola oleh Wakil Rektor Bidang Humas.
- 2) Tugas dan fungsi dunia industri belum secara lengkap tercantum dalam dokumen program kerja Warek Bidang Hubin.

c) Pelaksanaan

Pelaksanaan program PKL sebagai salah satu perwujudan kemitraan Universitas dengan DUDI belum berjalan dengan baik, masih terdapat permasalahan sebagai berikut:

- 1) Masih ada kesalahan jadwal PKL
- 2) Penempatan mahasiswa ada yang tidak sesuai dengan kompetensinya
- 3) Mahasiswa belum mendapatkan pekerjaan hampir selama sebulan
- 4) Kinerja mahasiswa belum sepenuhnya baik
- 5) Mahasiswa ada yang keberatan pada pelaksanaan kerja sistem shif
- 6) Masih ada mahasiswa yang sering tidak masuk kerja
- 7) Masih ada DUDI yang memberikan pekerjaan kepada peserta yang tidak sesuai dengan bidang keterampilan kejuruannya.

- 8) Pelaksanaan uji kompetensi belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan DUDI.
- 9) Pengawas eksternal hanya hanya memberikan nilai uji kompetensi saja.(CL.B1,B6, B7, 2017).

Dalam dokumen program prakerin belum ada kesepakatan dari dunia industri tentang perekrutan lulusan Universitas untuk dipekerjakan di DUDI, sehingga lulusan Universitas belum ada jaminan akan terserap oleh dunia kerja. Berkenaan dengan biaya, tanggapan orang tua berbeda-beda. Ada yang menolak putra/putrinya melaksanakan prakerin di lokasi yang jauh, ada juga yang mengharapkan dapat prakerin di perusahaan besar, walaupun harus ke luar negeri. Hal ini wajar, karena kondisi keuangan orang tua mahasiswa bervariasi.

Program Praktek Kerja Lapangan (PKL) bagi mahasiswa Universitas sangat menguntungkan, karena dapat menambah bekal pengetahuan sekaligus pengalaman nyata sebelum para peserta PKL memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. Tetapi, kondisi lapangan senantiasa berubah sejalan dengan perubahan sosial, sehingga pelaksanaan program tersebut tidak lepas dari

khas. Dari hasil observasi dan wawancara ditemukan beberapa dinamikanya yang masalah yang diduga akan menghambat jalannya program PKL, sekurang-kurangnya akan mengurangi kualitas hasil. Masalah tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Masih kurangnya link and match antara pendidikan dan latihan yang dilaksanakan oleh Universitas dengan apa yang dilaksanakan oleh dunia usaha atau dunia industri, Akibatnya, proses pendidikan yang dialami mahasiswa/Mahasiswi belum sesuai dengan kebutuhan peibangunan dan hasilnya tidak cocok (match) dengan kebutuhan dunia kerja.
- 2) Idealnya, sebelum rancangan program PKL disusun, pihak pengelola dari Universitas melakukan kunjungan kepada dunia kerja yang dituju untuk membahas tentang materi ajar yang cocok dengan bidang keahliannya. Tetapi kenyataannya, banyak dunia kerja yang langsung menerima peserta Prakerin, ataupun ada pembimbing dari Universitas yang datang berkunjung bukan

untuk merancang program, melainkan hanya bersifat silaturahmi memenuhi etika atau tatakrama, pada awal pelaksanaan program menjajap dan menjemput di akhir program.

- 3) Materi mata kuliah yang didapat di Universitas masih kurang memadai, sehingga pada saat peserta PKL berada di dunia kerja hanya larut kepada iklim kerja yang ada, tanpa adanya korelasi antara materi yang telah diketahui dengan pekerjaan yang dihadapi.
- 4) Mahasiswa/i kurang memiliki materi yang dapat dipraktikkan di dunia kerja pada saat PKL, Masalah lainnya, kompetensi keahlian mahasiswa tidak sesuai dengan instansi tempat PKL sehingga membuat mahasiswa tidak dapat mengaplikasikan teori atau konsep yang diperoleh pada saat pembelajaran di Universitas. Hal ini sebagai akibat dari tidak seimbangnya antara jumlah peserta PKL dengan perusahaan atau instansi yang menjadi mitra. Atau dalam proses perencanaan kurang cermat dalam pemetaan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI) yang akan menjadi mitra program.
- 5) Hambatan lainnya terkait mahasiswa, kurangnya kesiapan pada pengetahuan dan pembekalan mental mahasiswa dalam melaksanakan PKL sehingga menghambat dalam kelancaran proses pelaksanaan PKL di suatu instansi atau Lembaga.
- 6) Masalah yang berkaitan dengan kemitraan, yakni lemahnya kemitraan antara Universitas dengan pihak instansi atau lembaga. Salah satu kasus yang ditemukan, pada saat akan dilaksanakan program PKL justru mahasiswa yang mencari tempat dengan mengandalkan kedekatan kekeluargaan atau kekerabatan tanpa mempertirnbangkan kualitas kemitraan secara formal. Padahal tujuan PKL adalah untuk membentuk tenaga kerja yang berkompetensi, sehingga pelaksanaan PKL. harus melibatkan pihak Universitas dengan instansi atau lembaga untuk mengaplikasikan teori atau konsep yang telah dimiliki mahasiswa sehingga dapat menghasilkan pengalaman sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan lapangan kerja.

Dengan memperhatikan masalah-masalah di atas, terlihat bahwa secara keseluruhan program PKL telah berjalan secara rutin bahkan sudah menjadi tradisi turun temurun sejak diterapkannya Pendidikan Sistem Ganda (PSG) di Universitas. Tetapi pada tataran teknis masih ditemukan masalah sebagai hambatan, baik yang menyangkut kurikulum, manajemen, kemitraan, maupun kelemahan yang ada pada diri Mahasiswa/Mahasiswi (mahasiswa sebagai peserta PKL). Masalah-masalah tersebut tentu akan berkaitan dengan kualitas hasil PKL yang dicapai mahasiswa, terbukti bahwa walaupun program PKL sudah menjadi bagian dari tata kelola Universitas, tetapi mutu lulusan sebagai pendorong kesiapan kerja mahasiswa Universitas belum memperlihatkan keunggulan yang khas sebagai kekuatan untuk bersaing

8. Upaya Untuk Mengatasi Masalah Hambatan

Dari hasil pengendalian dan evaluasi program PKL, diketahui kelemahan-kelemahan yang harus diperhatikan untuk diperbaiki di masa yang akan datang. Untuk memperoleh informasi tentang upaya apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki masalah-masalah yang ditemukan, Peneliti melakukan wawancara dengan para informan yang memiliki keterlibatan langsung dengan masalah yang diteliti, sekaligus pemegang kewenangan strategis dalam memperbaiki mutu pendidikan Universitas secara keseluruhan. Dari hasil wawancara diperoleh informasi sebagai berikut (CL. A.5. 2017):

- 1) Membuat MoU berkaitan dengan rekrutmen lulusan Universitas.
- 2) Penataan struktur kemitraan pendukung PKL.
- 3) Rencana Program Prakerin harus dicanrumkan di dalam Renstra.
- 4) Peningkatan proses pembelajaran melalui pembelajaran berbasis karakter dan kelas industri.

Secara umum, kunci keberhasilan pendidikan dalam pelaksanaan program Praktek Kerja Lapangan (PKL) sebagai upaya meningkatkan mutu lulusan adalah keterlibatan dunia usaha atau dunia industri. Keterlibatan dunia usaha atau dunia industri ini harus dimulai dari perencanaan sampai evaluasi mutu lulusan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 39 Tahun 1992 Tentang Peran Serta Masyarakat dalam Pendidikan

Nasional, yang memberikan peluang besar bagi dunia usaha atau dunia industri untuk memperkenalkan usahanya kepada masyarakat. Melalui kerja sama yang baik antara pihak Universitas dengan DU/DI akan terjadi aktivitas yang saling menguntungkan, karena antara lembaga pendidikan (Universitas) sebagai produsen dengan DU/DI sebagai konsumen/user akan saling mengisi

Memperhatikan masalah-masalah dan kelemahan terkait dengan program PKL bagi mahasiswa di Universitas, kemudian dikaitkan dengan kecenderungan ke depan terlihat adanya kontradiksi di antara keduanya. Di satu sisi masalah dan kelemahan begitu signifikan, sehingga memerlukan pemikiran serius untuk mengatasinya. Di sisi lain, program PKL sebagai wahana pembekalan mahasiswa dengan sejumlah kompetensi dan pengalaman kerja diyakini sangat diperlukan. Dengan demikian, apa yang akan dikerjakan apabila masalah dan kelemahannya tidak diperbaiki akan sia-sia belaka. Maka diperlukan langkah-langkah antisipatif untuk mengatasinya, agar di masa depan bisa terlaksana dengan lebih baik.

Secara historis, telah banyak usaha yang dilakukan Universitas dalam upaya mendekatkan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri. Usaha tersebut antara lain dengan dibentuknya Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional (MPKN), Majelis Pendidikan Kejuruan Provinsi (MPKP), Majelis Universitas (MS), bahkan mahasiswa dan dosen-dosen berkunjung ke industri-industri. Hanya saja sampai saat ini belum memperlihatkan kemajuan yang signifikan, cenderung jalan di tempat bahkan mungkin mundur. Karena antara Universitas dengan dunia industri tetap berjalan sendiri-sendiri, walaupun ada kemitraan dalam program PKL tidak berjalan semestinya seperti yang telah diungkap di atas. Maka, diperlukan langkah-langkah antisipasi, antara lain sebagai berikut.

- 1) Untuk mentautkan dua institusi yang memiliki katakter dan kepentingan masing-masing, program masing-masing, dan tujuan masing-masing, diperlukan suatu media untuk mempertemukannya. Dalam perkembangan sekarang ini, hampir semua Universitas baik yang berstatus negeri maupun swasta telah memiliki Komite Universitas. Dengan demikian, dalam upaya mendekatkan pihak Universitas dengan dunia industri Rektor diharapkan dapat bekerjasama dengan Komite Universitas untuk memberdayakan Komite Universitas dalam

menjembatani keduanya. Hal ini sesuai dengan salah satu fungsi Komite Universitas, yakni sebagai mediator.

- 2) Saat ini belum ada perangkat aturan sebagai instrumen yang mengatur mekanisme koordinasi antara Universitas dengan industri dalam pelaksanaan kurikulum tentang prakerin. Oleh karena itu, para Rektor beserta para pemangku kepentingan lainnya agar mendesak pemerintah, minimal pemerintah daerah untuk menerbitkan kebijakan yang mengatur hal itu.
- 3) Di masa yang akan datang, walaupun pemerintah menghendaki tumbuhnya Universitas lebih banyak, tetapi proses penerbitan izin diharapkan tetap selektif. Idealnya, menerbitkan izin pendirian Universitas hanya untuk daerah-daerah yang memiliki industri sebagai calon mitra Universitas dalam pelaksanaan PKL.
- 4) Bagi Universitas yang belum memiliki kesiapan untuk melaksanakan PKL dengan baik tidak perlu dipaksakan, daripada mengorbankan para mahasiswa.
- 5) Untuk mendukung pelaksanaan program PKL yang memadai, diperlukan adanya peraturan yang sama untuk dipedomani oleh pihak Universitas dan dunia industri dalam merancang program PKL.
- 6) Perlu dibuat aturan perundang-undangan yang mengharuskan industri menerima mahasiswa peserta program PKL diimbangi dengan kebijakan yang adil dengan memberi kontribusi pada industri, misalnya proses perizinan yang relatif mudah atau keringanan membayar pajak.
- 7) Pemerintah diharapkan dapat segera menambah dan melengkapi fasilitas pembelajaran di Universitas, baik secara kuantitas maupun kualitas dengan mempertimbangkan kemajuan teknologi yang berkembang di Dunia Industri dan Dunia Usaha. Dengan kata lain, pen laten yang sudah ketinggalan zaman, sebaiknya segera diganti dengan alat yang lebih canggih dan memadai.

9. Hasil Penerapan Manajemen

Di masa depan, persaingan dalam dunia kerja akan semakin tinggi, mengingat bahwa Indonesia termasuk negara yang ikut menandatangani perdagangan bebas level ASEAN (misalnya MEA) dan tidak akan mampu menghindari era pasar bebas dunia pada

tahun 2020-an, Hal ini merupakan dampak dari proses globalisasi yang terus bergerak, di mana Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sudah barang tentu tidak bisa memisahkan diri dari komunitas dunia,

Oleh karena itu, bangsa Indonesia harus tampil menghadapi persaingan tinggi. Dalam prakteknya nanti, tidak ada yang dapat diandalkan untuk dapat memenangkan persaingan dan menjaga eksistensi diri kecuali dengan mutu. Jika bangsa Indonesia menghendaki mutu yang dapat diandalkan, maka program PKL menjadi pilihan bagi mahasiswa Universitas untuk mempersiapkan diri sebagai calon pekerja handal di bidangnya. Namun tentu saja PKL yang benar-benar sesuai dengan konsep awalnya, bukan sekedar PKL asal-asalan.

Dengan demikian, program PKL bagi mahasiswa Universitas akan terus diperlukan dan dilaksanakan demi terwujudnya lulusan yang bermutu serta memiliki kesiapan kerja yang memadai. Para Rektor dan para pemangku kepentingan memiliki tekad yang sama untuk bersama-sama memperbaiki kelemahan agar di masa depan pelaksanaan program PKL dapat berjalan lebih baik lagi. Pelaksanaan PKL harus disesuaikan dengan perumusan dokumen pelaksanaan PKL mulai dari tahap awal, tahap pelaksanaan dan tahap akhir, sehingga diharapkan mampu menjadi pendongkrak peningkatan mutu lulusan sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Slogan Dari hasil analisis terhadap kecenderungan dan masalah, ditemukan informasi bahwa di masa yang akan datang program PKL memiliki kecenderungan untuk terus dilaksanakan dan dikembangkan mengingat manfaatnya yang cukup besar dalam meningkatkan mutu lulusan Universitas. Namun bersamaan dengan hal tersebut, ditemukan beberapa masalah, baik secara khusus maupun umum. Berkaitan dengan masalah yang dihadapi, para Rektor dan pemangku kepentingan lainnya memiliki kesamaan pandang bahwa akan terus berusaha untuk melakukan perbaikan agar penyelenggaraan PKL di masa depan lebih baik.

hasil penelitian tentang manajemen PKL untuk meningkatkan mutu lulusan yang memiliki kesiapan kerja adalah Perencanaan program PKL adalah sebagai langkah awal dalam program, dengan perencanaan agar kegiatan dapat terarah yang sistematis dengan tujuan program untuk membekali mahasiswa melalui pengetahuan, keterampilan, dan

sikap kerja melalui pengalaman nyata di dunia industri. Program PKL dituangkan ke dalam MoU, namun sebelumnya dilakukan analisis kemitraan terlebih dahulu.

Pengorganisasian dibentuk untuk mengawaki dari petugas pelaksanaan sebuah program, baik secara structural maupun kebutuhan, sehingga perencanaan dengan dibentuk organisasi ada panitia yang membimbing serta mengarahkan dari program PKL tersebut. Implementasi program PKL dengan dunia usaha dan dunia industri cukup optimal, walaupun masih perlu perbaikan dalam hal magang dosen dan rekrutmen lulusan.

Dari hasil evaluasi ditemukan beberapa kelemahan yang memerlukan perbaikan ke depan, diantaranya adalah: a) Membuat MoU berkaitan dengan rekrutmen lulusan; b) Penataan struktur kemitraan; c) Tercantum dalam RAPBS; d) Peningkatan proses pembelajaran melalui pembelajaran berbasis karakter dan kelas industri. Faktor pendukung program PKL, tertuang dalam Renstra Universitas dan melalui empat strategi, yaitu strategi SO, strategi WO, strategi ST, dan Strategi WT. Namun demikian dalam implementasinya belum optimal dan memerlukan perbaikan, Masalah yang dihadapi dalam manajemen PKL, terdapat pada fungsi manajemen kemitraan yang memerlukan MoU, terutama untuk rekrutmen lulusan.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

1. Manajemen program Praktek Kerja Lapangan
 - a. Perencanaan Program PKL Mahasiswa Prodi IKM Untuk Meningkatkan Mutu Lulusan.

Berdasarkan hasil dilapangan menemukan bahwa perencanaan program Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Universitas Respati Indonesia dan Universitas MH Tamrin Jakarta. Secara umum, setiap aktifitas yang dilakukan manusia memiliki tujuan tertentu, demikian juga halnya dalam program PKL di Universitas. Pada dasarnya pelaksanaan PKL bertujuan untuk membekali Mahasiswa/Mahasiswi dengan pengetahuan, keterampilan, dan mental kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri melalui pengalaman nyata agar memiliki kesiapan kerja dan daya saing.

Untuk mencapai tujuan PKL, diperlukan kemitraan antara pihak Universitas dengan pihak dunia industri. Dasar hukum yang dapat mendorong dunia industri bersedia menjalin kemitraan dengan Universitas tertuang dalam kebijakan yang berlaku saat ini, terutama tentang peran serta masyarakat. Dalam Naskah Akademik tentang Kajian Kurikulum Universitas yang dilakukan oleh Pusat Kurikulum, Badan Penelitian dan Pengembangan, Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2007, pada rekomendasi jangka panjang berkaitan dengan peranserta masyarakat menyatakan bahwa : "Peran serta masyarakat melalui pemberdayaan (1) dunia usaha dan dunia industri dalam pelaksanaan kegiatan praktek kerja lapangan (PKL) mahasiswa, outsourcing, program magang dosen dan validasi dan sinkronisasi Kurikulum dan (2) komite perguruan tinggi dalam meningkatkan peran serta masyarakat secara lebih optimal, sehingga terjadi sinergi positif antara Universitas, keluarga, dan masyarakat (industri dan non-industri) dalam mendukung optimalisasi implementasi Kurikulum di Universitas."

Atas dasar kebijakan tersebut, secara proaktif pihak Universitas berusaha menjalin kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dengan maksud untuk merealisasikan program prakerin agar tujuan tercapai. Secara spesifik, tujuan prakerin telah tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 23 tahun 2006 tentang Standar Kompetensi Lulusan (SKL), yang dikemukakan bertujuan: Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejurumannya". Standar Kompetensi Lulusan Universitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

- 1) Berperilaku sesuai dengan ajaran agama yang dianut sesuai dengan perkembangan remaja
- 2) Mengembangkan diri secara optimal dengan memanfaatkan kelebihan diri serta memperbaiki kekurangannya
- 3) Menunjukkan sikap percaya diri dan bertanggung jawa atas perilaku perbuatan, dan pekerjaannya

- 4) Berpartisipasi dalam penegakan aturan-aturan social
- 5) Menghargai keberagaman agama, bangsa, suku, ras, dan golongan sosiai ekonomi dalam lingkup global
- 6) Membangun dan menerapkan informasi dan pengetahuan secara logis, kritis, kreatif, dan inovatif
- 7) Menunjukkan kemampuan berpikir logis, kritis, kreatif, dan inovatif dalam pengambilan Keputusan
- 8) Menunjukkan kemampuan mengembangkan budaya belajar untuk pemberdayaan diri
- 9) Menunjukkan sikap kompetitif dan sportif untuk mendapatkan hasil yang terbaik
- 10) Menunjukkan kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah kompleks
- 11) Menunjukkan kemampuan menganalisis gejala alam dan social
- 12) Memanfaatkan lingkungan secara produktif dan bertanggung jawab

Oleh karena itu, para pengelola Universitas dalam merancang program selalu memperhatikan tujuan yang tertuang dalam kebijakan tersebut, balikan dijabarkan lebih rinci kepada tujuan-tujuan operasional di lapangan, termasuk ke dalam Visi dan Misi. Pada saat penelitian dilakukan, perumusan visi dan misi Universitas Dengan memperhatikan kebijakan-kebijakan yang dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan program Praktek Kerja lapangan bagi mahasiswa Universitas Respati Indonesia dan Universitas MH Tamrin Jakarta, cukup kuat dan akurat sehingga memiliki kekuatan hukum yang jelas dan patut mendapat dukungan dari para stakeholders dalam upaya mencapai tujuan, yakni meningkatkan kesiapan kerja lulusan Universitas yang handal dan memiliki daya saing. Dalam hal ini, dukungan dunia usaha dan dunia industri sangat dibutuhkan, terutama kesediaan bermitra secara berkelanjutan dan diikat dalam MoJJ.

Tujuan manajemen program praktek kerja lapangan (PKL) untuk memperlancar dan mengoptimalkan seluruh potensi yang ada dalam rangka menyelenggarakan program PKL, sehingga tujuan program tercapai sesuai rencana awal. Di samping itu, tujuan prakerin untuk mengefektifkan rekrutment lulusan untuk dipekerjakan di dunia industri pada saatnya nanti, Manajemen PKL bertujuan pula untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa di Universitas agar memiliki kompetensi yang diharapkan oleh DUDI, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap, Selain itu, sekaligus meningkatkan mutu pengetahuan,, keterampilan, dan sikap dosen produktif sesuai dengan program keahlian

Adapun tujuan dari perencanaan program PKL, antara lain untuk memudahkan pencapaian visi dan misi secara efektif dan efisien, Secara khusus, perencanaan dalam manajemen prakerin bertujuan untuk mengefektifkan dan mengefisienkan penggunaan sumber daya dan pelaksanaan program agar berdampak pada peningkatan kesiapan kerja lulusan, Biasanya, perencanaan dibuat oleh universitas sekitar bulan juni menjelang akhir tahun pelajaran, Substansi dari perencanaan adalah sebagai langkah awal penentuan prioritas program, standar- standar dan arahan terhadap pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian atau evaluasi program,

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan dosen produktif yang memiliki pengalaman magang akan lebih optimal dalam peningkatan kompetensi mahasiswa yang relevan dengan kompetensi DUDI. Sedangkan bagi dosen yang belum pernah mengalami magang di DUDI, akan menyebabkan kompetensi yang diajarkannya belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi di dunia industri. Oleh karena itu, dosen harus mengetahui tentang kompetensi apa yang harus diberikan kepada mahasiswa yang sesuai dengan kompetensi dunia industri. Implikasinya, dosen harus memulai dengan cara menganalisis Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar yang

akan dipelajari. Selain itu, magang dosen akan sangat membantu bagi dosen bersangkutan untuk lebih memahami relevansi kompetensi yang diajarkan di universitas dengan yang dibutuhkan di dunia industri, dan dosen akan selalu memperoleh pengetahuan yang aktual.

Dengan memperhatikan tujuan dasar dalam meningkatkan pengelolaan Universitas yang bermutu dan relevan yang diharapkan berdampak pada peningkatan kesiapan kerja lulusan banyak dilakukan oleh pengelola Universitas Program utama tentu saja merealisasikan kurikulum sesuai dengan prosedur yang berlaku, namun untuk membekali Mahasiswa/Mahasiswi dengan kompetensi yang benar-benar relevan dengan apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja diperlukan program yang lebih intens, salah satunya adalah melaksanakan program Praktek Kerja Lapangan.

Dari program kemitraan sebagai pendukung utamanya, selanjutnya dari kemitraan yang sudah terjalin dirancang program turunannya, yaitu: 1) PKL; 2) Uji Kompetensi; 3) Magang Dosen; 4) dan Pengembangan Kurikulum. Program-program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dosen dan mahasiswa, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja lulusan yang berdaya saing.

Manajemen PKL mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program bekerjasama dengan pihak dunia usaha dan dunia industri. Oleh karena itu, manajemen PKL digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan program-program PKL antara Universitas dengan DUDI. Di samping itu, manajemen PKL berfungsi juga sebagai acuan PKL yang disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan.

Perencanaan program Universitas secara keseluruhan dibuat oleh tim yang terdiri atas Rektor, Wakil Rektor bidang Kemahasiswaan, Wakil Rektor bidang Kurikulum, Sumber Daya Manusia, kemahasiswaan, sarana dan prasarana. Kesemuanya itu dikoordinir oleh Wakil Rektor Bidang Manajemen mutu. Secara khusus, dalam merencanakan program PKL, diawali dengan

membuat rencana kerjasama dengan LPMP, DUDI, Dinas Tenaga Kerja, dan lembaga lain yang terkait. Tugas ini dipercayakan kepada Wakil Rektor Bidang Hubungan Masyarakat, di dalamnya terdapat tim yang akan secara khusus mengelola program PKL, Bursa Kerja Khusus, dan Uji Kompetensi, kemudian ditentukan juga sekretaris dan pengelola web site.

Dalam prakteknya, pembuatan rencana program-program tersebut melibatkan Rektor, para Wakil Rektor, Dekan, dan Kepala Tata Usaha. Selain itu, perencanaan tersebut dikomunikasikan dengan pihak DUDI. Dalam prosesnya, perencanaan dibuat atas dasar masukan-masukan dari berbagai pihak, terutama dosen, dan DUDI berbasis data atau pengalaman tahun lalu dikaitkan dengan kriteria manajemen mutu. Perencanaan Prakerin dibuat bersamaan dengan program Universitas lainnya agar tercipta sinkronisasi dengan program lainnya, baik waktu maupun sarana dan pendukung lainnya dikoordinasikan oleh Wakil Rektor Bidang Pengabdian Masyarakat.

Perencanaan dalam program PKL merupakan langkah kedua setelah program kemitraan berjalan dengan baik, tetapi merupakan tahap awal dalam mempersiapkan Mahasiswa/Mahasiswi yang memiliki kesiapan kerja dan berdaya saing. Dengan demikian, perencanaan dalam manajemen PKL harus dibuat secermat dan sebaik mungkin agar tujuan tercapai. Agar rencana PKL ini memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja lulusan, harus teruang dalam renstra universitas, tertuang juga dalam program kerja wakil Rektor bidang humas, kurikulum, dan ketua program keahlian. Penyusunan perencanaan program PKL dibuat antara bulan Mei dan Juni, hal ini dilakukan agar dapat dijadikan acuan sejak dini. Dari segi kegunaan, perencanaan program PKL berguna untuk: 1) Mengurangi ketidakpastian dan perubahan pada waktu mendatang, tidak berarti rencana yang telah disusun harus dilakukan, tetapi dalam kondisi tertentu mungkin perlu adanya penyesuaian; 2) Mengarahkan perhatian pada tujuan. Perencanaan dibuat sebagai penentu arah pencapaian tujuan, maka tujuan inilah yang akan dituju

oleh semua anggota organisasi. Mungkin saja metode atau cara pencapaiannya berubah sesuai dengan situasi dan kondisi: 3) Penghematan biaya. Dengan adanya perencanaan memungkinkan diadakannya penghematan-penghematan; 4) Merupakan sarana pengendalian.

Dalam pengorganisasian, khususnya organisasi dalam PKL, Rektor memiliki kemampuan untuk mengetahui karakteristik dosen dan staf lainnya, sehingga dapat menempatkan seseorang pada posisi tugas yang sesuai dengan latar belakang keahliannya. Selain itu, diperlukan adanya struktur organisasi khusus yang mencakup tugas, wewenang, dan tanggungjawab dalam pelaksanaan PKL. Bagi orang yang dipercaya memegang tugas tertentu dalam PKL, perlu memahami peran hubungan baik antara pihak Universitas dengan dunia usaha dan dunia industri, tujuannya tiada lain agar program prakerin yang dilaksanakan benar-benar dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesiapan kerja lulusan yang berdaya saing tinggi.

Selanjutnya, setelah perencanaan dan pengorganisasian dilaksanakan dengan baik, tahap berikutnya adalah pelaksanaan. Dalam pelaksanaan program PKL, Universitas tidak terlepas dari prinsip manajemen mutu, karena dalam semua kegiatan atau program-program Universitas menggunakan standar operasional prosedur (SOP, selain menggunakan Standar Nasional Pendidikan.

Dalam tahap pelaksanaan, keberadaan SNP dan SOP mutlak diperlukan, karena akan menjadi acuan pelaksanaan yang secara langsung diarahkan kepada pencapaian tujuan yang bermutu. Dengan kata lain, mutu akan sulit diwujudkan manakala pelaksanaan program tidak memiliki standar yang jelas dan prosedur yang baku. Dengan adanya SOP yang jelas dan baku, akan menggiring setiap orang yang terlibat untuk berkomitmen terhadap mutu yang direncanakan sejak awal. Selain itu, dengan SOP yang jelas akan mudah melakukan pengendalian dan pengukuran.

b. Perencanaan Program PKL Mahasiswa Prodi IKM Untuk Meningkatkan Mutu Lulusan.

Pengorganisasian merupakan langkah manajerial yang dilakukan oleh kedua Perguruan Tinggi untuk menentukan struktur dan personil yang ditempatkan untuk mendukung terlaksananya perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengorganisasian program PKL Mahasiswa Prodi IKM dalam mempersiapkan mutu lulusan dilakukan dengan membentuk unit-unit pelaksanaan teknis dan unit penunjang lainnya yang diproyeksikan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan rencana mutu. Peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi di seluruh aspek dapat memungkinkan membangun kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi. Perguruan Tinggi sebagai organisasi jasa layanan pendidikan, pelanggan (customer) adalah mahasiswa. Konsekuensinya kepuasan mahasiswa sebagai pelanggan (customer) harus senantiasa diutamakan, sesuai dengan komitmen manajemen perguruan tinggi yang harus dinyatakan dalam Kebijakan Mutu secara tertulis oleh Top Management (Rektor).

Keberhasilan fakultas sebagai unit kerja dalam perguruan tinggi sangat ditentukan oleh mutu layanan dalam pengorganisasian yang diberikan, dimana layanan yang bermutu dapat diidentifikasi melalui kepuasan pelanggan, dalam hal ini adalah mahasiswa, Pengukuran pengorganisasian yang bermutu layanan merupakan elemen penting dalam menyediakan layanan yang lebih baik, lebih efisien, dan lebih efektif. Oleh karena itu, mutu layanan harus dimulai dari kebutuhan konsumen akan layanan dan berakhir pada persepsi konsumen akan mutu layanan yang diberikan.

Menurut para dosen, pengorganisasian secara layanan di sini dapat dipandang sebagai suatu tindakan yang dapat diberikan oleh seluruh jajaran fakultas (pegawai, dosen, teknisi, sarana prasarana, dan dekan) kepada mahasiswa sebagai pelanggan internalnya. Pada tahap peran pengorganisasian dalam rangka peningkatan mutu lulusan yang dilakukan

perguruan tinggi, terlihat dalam pelaksanaan kegiatan, menunjuk dan memberikan wewenang kepada bidang akademik masing-masing sesuai dengan jurusan yang ada. Pimpinan mengatakan bahwa struktur organisasi dalam perguruan tinggi terdiri atas unsur pimpinan yaitu Direktur beserta jajarannya, serta unsur pelaksana yaitu dosen yang didukung oleh unit kerja meliputi: Kepala Bidang Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan, Kepala Bagian Administrasi Umum beserta Staf, Kepala Laboratorium Komputer, Kepala Perpustakaan.

Peningkatan layanan dalam mencapai lulusan yang bermutu yang diberikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam perguruan tinggi, pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab adalah pimpinan yaitu rektor, serta di ikuti oleh pimpinan yang berada dibawahnya dalam bidang yang berbeda-beda, peningkatan mutu layanan bukan hanya diberikan oleh pegawai yang berkenaan langsung dengan pelanggan yaitu mahasiswa tetapi terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan yang lebih mengutamakan kepuasan dan perbaikan mutu layanan pendidikan.

Wewenang diberikan terhadap pimpinan fakultas yang ada dalam prodi IKM untuk peningkatan kualitas organisasi, kebijakan dan metoda yang diterapkan dalam meningkatkan kualitas mutu layanan lebih menekankan terhadap kualitas mutu perguruan tinggi, serta sarana prasarana penunjang pendidikan.

c. Perencanaan Program PKL Mahasiswa Prodi IKM Untuk Meningkatkan Mutu Lulusan.

Untuk menghasilkan lulusan yang bermutu dengan memiliki kesiapan kerja dan daya saing, Fakultas melaksanakan program PKL yang bekerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri melalui jalinan kemitraan atau kerjasama. Kerjasama tersebut dapat berupa: a) Penyusunan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja; b)

Sebagai dosen tamu bagi lembaga pendidikan; c) Pemberian fasilitas tempat PKL; d) Magang bagi dosen produktif; e) Dosen tamu dari industri; f) Uji kompetensi; g) Inovasi kurikulum; dan h) Penggunaan lulusan.. Sebagai persiapan implementasi, diperlukan juga pembuatan standar operasional prosedur (SOP) tentang mekanisme pelaksanaan program prakerin. SOP ini dibuat dengan tujuan agar Universitas memiliki pedoman dalam melaksanakan program prakerin di dunia usaha dan dunia industri. Ruang lingkup SOP, mencakup tujuan, ruang lingkup, definisi, prosedur, sertifikasi, dan lampiran.

Program PKL digunakan sebagai acuan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di luar Universitas, yaitu di dunia usaha atau dunia industri mitra bagi mahasiswa yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja secara nyata. Bagi mahasiswa, pendidikan dan pelatihan dalam bentuk apa pun sangat berguna untuk mengembangkan kompetensi secara utuh dan lebih bermakna, terutama pembentukan sikap (etos) kerja sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lapangan kerja. Acuan PKL berpedoman kepada pedoman mutu. Dalam dokumen pengendalian mutu, prakerin diartikan sebagai pembelajaran yang dilaksanakan di luar Universitas dalam kurun waktu yang sudah ditentukan untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing program. Pelaksanaan program PKL berlangsung kurang-lebih selama empat bulan. Syarat bagi peserta yang dapat mengikuti program PKL adalah: a) Kompetensi dasar sudah tuntas; b) Sudah menyelesaikan administrasi Universitas sebelum melaksanakan PKL. Mengenai biaya, PKL dibiayai sharing antara Universitas dan orang tua mahasiswa.

Secara teknis, persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta PKL, yaitu:

- a) Memenuhi pemberkasan PKL, antara lain. surat pernyataan orang tua; b) Mengisi biodata/curriculum vitae mahasiswa dilengkapi pas photo berwarna ukuran 3x4 sebanyak 4 lembar; c) Surat perjanjian mematuhi tata tertib

Universitas dan DUDI. Selain itu, mahasiswa menerima panduan PKL, jurnal kegiatan harian, DUDI menerima buku panduan penilaian PKL, mahasiswa mendapat pembelajaran yang sesuai dengan program keahliannya, mahasiswa mendapatkan sertifikat PKL dari pihak DUDI. Dalam mempersiapkan mahasiswa sebelum berangkat ke lokasi PKL, dua atau tiga minggu sebelumnya pihak Universitas mengundang orang tua mahasiswa peserta PKL. Dalam kesempatan ini, orang tua diberikan informasi lengkap tentang pelaksanaan program PKL. Sedangkan mahasiswa sebagai peserta PKL sebelum pelaksanaan terlebih dahulu diadakan suatu kegiatan dalam bentuk pertemuan yang bertujuan untuk memberikan pembekalan materi, motivasi, dan persiapan mental mahasiswa dalam menghadapi kegiatan PKL. Selain itu, mahasiswa peserta memperoleh materi tentang peralatan: praktek yang akan digunakan di lokasi PKL.

Khusus bagi pembimbing internal, harus memperhatikan hal-hal : a) Membicarakan hal-hal penting selama mahasiswa melaksanakan PKL; b) Membicarakan relevansi kompetensi dari program tersebut dengan kompetensi Universitas; c) Membahas masalah sistem penilaian maupun bentuk dan pembuatan sertifikat PKL dan Ujikom dengan pembimbing eksternal; d) Turut mencari solusi apabila ada masalah antara mahasiswa dan industri, seperti sikap mahasiswa, kerusakan alat oleh mahasiswa, asuransi mahasiswa, nilai PKL dan Ujikom; e) Meyakinkan tentang pentingnya Ujikom bagi mahasiswa kepada instansi yang menolak tidak bisa melaksanakan Ujikom, f) Selalu mengingatkan mahasiswa dan pembimbing eksternal dalam ketepatan penyusunan laporan, penyerahan nilai, dan sertifikat prakerin maupun Ujikom. Seluruh pembicaraan dicatat dalam agenda monitoring; kemudian serahkan ke Wakil Rektor bidang humas atau bidang PKL.

Untuk mencapai tujuan Universitas, diantaranya adalah menghasilkan lulusan bermutu yang memiliki kesiapan kerja dan berdaya saing, diperlukan

perumusan dan perencanaan strategi yang tepat agar dapat mempercepat tercapainya sasaran dan tujuan. Perencanaan strategi tertuang dalam Rencana Strategis Universitas (Renstra) dan digunakan selama kurun waktu empat tahun. Dalam pembuatan perencanaan strategis, Universitas terlebih dahulu menyusun dan menetapkan tim perumus, dan pembuatan renstra tersebut dilakukan pada akhir tahun Pelajaran

2. Faktor Pendukung dan Pengambah/Masalah

a. Perencanaan

- 1) Perencanaan kemitraan sebagai pendukung pelaksanaan PKL belum secara khusus dibuat dalam dokumen kemitraan formal yang memiliki kekuatan hukum, yang ada hanya sebatas tercantuin di dalam program kerja wakil Rektor.
- 2) Penentuan tujuan perencanaan kerjasama dengan perekrutan lulusan belum disepakati secara utuh oleh DUDI,
- 3) Perencanaan dalam bentuk silabus dan kompetensi dasar belum mengakomadir secara utuh kompetensi yang diharapkan dunia industri, antara lain dalam hal keterlibatan dunia industri dalam pembuatan kurikulum implementatif.

b. Pengorganisasian

- 1) Penataan struktur organisasi dalam pengelolaan manajemen PKL belum ada. Pengelola Universitas belum membuat secara khusus struktur organisasi yang berkaitan dengan kerjasama dengan DUDI sebagai pendukung PKL, Fakta yang ada, kebutuhan tersebut baru dikelola oleh Wakil Rektor Bidang Humas.
- 2) Tugas dan fungsi dunia industri belum secara lengkap tercantum dalam dokumen program kerja Warek Bidang Humas.

c. Pelaksanaan

Pelaksanaan program PKL sebagai salah satu perwujudan kemitraan Universitas dengan DUDI belum berjalan dengan baik, masih terdapat permasalahan sebagai berikut:

- 1) Masih ada kesalahan jadwal PKL Penempatan mahasiswa ada yang tidak sesuai dengan kompetensinya
- 2) Mahasiswa belum mendapatkan pekerjaan hampir selama sebulan
- 3) Kinerja mahasiswa belum sepenuhnya baik
- 4) Mahasiswa ada yang keberatan pada pelaksanaan kerja sistem shif
- 5) Masih ada mahasiswa yang sering tidak masuk kerja
- 6) Masih ada DUDI yang memberikan pekerjaan kepada peserta yang tidak sesuai dengan bidang keterampilan kejuruannya.
- 7) Pelaksanaan uji kompetensi belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan DUDI.
- 8) Pengawas eksternal hanya memberikan nilai uji kompetensi saja.

Dalam dokumen program PKL belum ada kesepakatan dari dunia industri tentang perekrutan lulusan Universitas untuk dipekerjakan di DUDI, sehingga lulusan Universitas belum ada jaminan akan terserap oleh dunia kerja. Berkenaan dengan biaya, tanggapan orang tua berbeda-beda. Ada yang menolak putra/putrinya melaksanakan PKL di lokasi yang jauh, ada juga yang mengharapkan dapat prakerin di perusahaan besar, walaupun harus ke luar negeri. Hal ini wajar, karena kondisi keuangan orang tua mahasiswa bervariasi.

Program Praktek Kerja Lapangan (PKL) bagi mahasiswa Universitas sangat menguntungkan, karena dapat menambah bekal pengetahuan sekaligus pengalaman nyata sebelum para peserta PKL mernasuki dunia kerja yang sesungguhnya. Tetapi, kondisi lapangan senantiasa berubah sejalan dengan perubahan sosial, sehingga

pelaksanaan program tersebut tidak lepas dari dinamikanya yang khas. Dari hasil observasi dan wawancara ditemukan beberapa masalah yang diduga akan menghambat jalannya program PKL, sekurang- kurangnya akan mengurangi kualitas hasil. Masalah tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Masih kurangnya link and match antara pendidikan dan latihan yang dilaksanakan oleh Universitas dengan apa yang dilaksanakan oleh dunia usaha atau dunia industri, Akibatnya, proses pendidikan yang dialami Mahasiswa/Mahasiswi belum sesuai dengan kebutuhan pembangunan dan hasilnya tidak cocok (match) dengan kebutuhan dunia kerja.
- 2) Idealnya, sebelum rancangan program PKL disusun, pihak pengelola dari Universitas melakukan kunjungan kepada dunia kerja yang dituju untuk membahas tentang materi ajar yang cocok dengan bidang keahlian peserta didik. Tetapi kenyataannya, banyak dunia kerja yang langsung menerima peserta PKL, ataupun ada pembimbing dari Universitas yang datang berkunjung bukan untuk merancang program, melainkan hanya bersifat silaturahmi memenuhi etika atau tatakrama, pada awal pelaksanaan program menjajap dan menjemput di akhir program.
- 3) Materi matakuliah yang didapat di Universitas masih kurang memadai, sehingga pada saat peserta PKL berada di dunia kerja hanya larut kepada iklim kerja yang ada, tanpa adanya korelasi antara materi yang telah diketahui dengan pekerjaan yang dihadapi.
- 4) Mahasiswa/Mahasiswi kurang memiliki materi yang dapat dipraktikkan di dunia kerja pada saat PKL, Masalah lainnya, kompetensi keahlian mahasiswa tidak sesuai dengan instansi tempat PKL sehingga membuat mahasiswa tidak dapat mengaplikasikan teori atau konsep yang diperoleh pada saat pembelajaran di Universitas. Hal ini sebagai akibat dari tidak seimbangannya antara jumlah peserta PKL dengan perusahaan atau instansi yang menjadi

mitra. Atau dalam proses perencanaan kurang cermat dalam pemetaan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI) yang akan menjadi mitra program.

- 5) Hambatan lainnya terkait mahasiswa, kurangnya kesiapan pada pengetahuan dan pembekalan mental mahasiswa dalam melaksanakan PKL sehingga menghambat dalam kelancaran proses pelaksanaan PKL di suatu instansi atau lembaga.
- 6) Masalah yang berkaitan dengan kemitraan, yakni lemahnya kemitraan antara Universitas dengan pihak instansi atau lembaga. Salah satu kasus yang ditemukan, pada saat akan dilaksanakan program PKL justru mahasiswa yang mencari tempat dengan mengandalkan kedekatan kekeluargaan atau kekerabatan tanpa mempertimbangkan kualitas kemitraan secara formal. Padahal tujuan PKL adalah untuk membentuk tenaga kerja yang berkompentensi, sehingga pelaksanaan PKL harus melibatkan pihak Universitas dengan instansi atau lembaga untuk mengaplikasikan teori atau dapat menghasilkan konsep yang telah dimiliki mahasiswa sehingga pengalaman sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan lapangan kerja.

Dengan memperhatikan masalah-masalah di atas, terlihat bahwa secara keseluruhan program PKL telah berjalan secara rutin bahkan sudah menjadi tradisi turun temurun sejak diterapkannya Pendidikan Sistem Ganda (PSG) di Universitas. Tetapi pada tataran teknis masih ditemukan masalah sebagai hambatan, baik yang menyangkut kurikulum, manajemen, kemitraan, maupun kelemahan yang ada pada diri Mahasiswa/Mahasiswi (mahasiswa sebagai peserta Prakerin). Masalah-masalah tersebut tentu akan berkaitan dengan kualitas hasil PKL yang dicapai mahasiswa, terbukti bahwa walaupun program PKL sudah menjadi bagian dari tata kelola Universitas, tetapi mutu lulusan sebagai pendorong kesiapan kerja mahasiswa

Universitas belum memperlihatkan keunggulan yang khas sebagai kekuatan untuk bersaing.

d. Upaya untuk mengatasi hambatan/ masalah

Dari hasil pengendalaian dan evaluasi program prakerin., diketahui kelemahan-kelemahan yang harus diperhatikan untuk diperbaiki di masa yang akan datang. Untuk memperoleh informasi tentang upaya apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki masalah-masalah yang ditemukan, Peneliti melakukan wawancara dengan para informan yang memiliki keterlibatan langsung dengan masalah yang diteliti, sekaligus pemegang kewenangan strategis dalam memperbaiki mutu pendidikan Universitas secara keseluruhan. Dari hasil wawancara diperoleh informasi sebagai berikut (CL. A.5. 2017):

- a. Membuat MoU berkaitan dengan rekrutmen lulusan Universitas.
- b. Penataan struktur kemitraan pendukung PKL.
- c. Rencana Program Prakerin harus dicanrumkan di dalam Renstra.
- d. Peningkatan proses pembelajaran melalui pembelajaran berbasis karakter dan kelas industri.

Secara umum, kunci keberhasilan pendidikan dalam pelaksanaan program PKL sebagai upaya meningkatkan mutu lulusan adalah keterlibatan dunia usaha atau dunia industri. Keterlibatan dunia usaha atau dunia industri ini harus dimulai dari perencanaan, sampai evaluasi mutu lulusan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 39 Tahun 1992 Tentang Peran Serta Masyarakat dalam Pendidikan Nasional, yang memberikan peluang besar bagi dunia usaha atau dunia industri untuk memperkenalkan usahanya kepada masyarakat. Melalui kerja sama yang baik antara pihak Universitas dengan DU/DI akan terjadi aktivitas yang saling menguntungkan, karena antara Lembaga pendidikan (Universitas) sebagai produsen dengan DU/DI sebagai konsumen/user akan saling mengisi.

Memperhatikan masalah-masalah dan kelemahan terkait dengan program PKL bagi mahasiswa Universitas, kemudian dikaitkan dengan kecenderungan

ke depan terlihat adanya kontradiksi di antara keduanya. Di satu sisi masalah dan kelemahan begitu signifikan, sehingga memerlukan pemikiran serius untuk mengatasinya. Di sisi lain, program PKL sebagai wahana pembekalan mahasiswa dengan sejumlah kompetensi dan pengalaman kerja diyakini sangat diperlukan. Dengan demikian, apa yang akan dikerjakan apabila masalah dan kelemahannya tidak diperbaiki akan sia-sia belaka. Maka diperlukan langkah- langkah antisipatif untuk mengatasinya, agar di masa depan bisa terlaksana dengan lebih baik.

Secara historis, telah banyak usaha yang dilakukan Universitas dalam upaya mendekatkan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri. Usaha tersebut antara lain dengan dibentuknya Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional (MPKN), Majelis Pendidikan Kejuruan Provinsi (MPKP), Majelis Universitas (MS), bahkan mahasiswa dan dosen-dosen berkunjung ke industri-industri. Hanya saja sampai saat ini belum memperlihatkan kemajuan yang signifikan, cenderung jalan di tempat bahkan mungkin mundur. Karena antara Universitas dengan dunia industri tetap berjalan sendiri-sendiri, walaupun ada kemitraan dalam program Prakerin tidak berjalan semestinya seperti yang telah diungkap di atas. Maka, diperlukan langkah-langkah antisipasi, antara lain sebagai berikut.

- a. Untuk mentautkan dua institusi yang memiliki katakter dan kepentingan masing-masing, program masing-masing, dan tujuan masing-masing. diperlukan suatu media untuk mempertemukannya. Dalam perkembangan sekarang ini, hampir semua Universitas baik yang berstatus negeri maupun swasta telah memiliki Komite Universitas. Dengan demikian, dalam upaya mendekatkan pihak Universitas dengan dunia industri Rektor diharapkan dapat bekerjasama dengan Komite Universitas untuk memberdayakan Komite Universitas dalam menjembatani keduanya. Hal ini sesuai dengan salah satu fungsi Komite Universitas, yakni sebagai mediator.

- b. Saat ini belum ada perangkat aturan sebagai instrumen yang mengatur mekanisme koordinasi antara Universitas dengan industri dalam pelaksanaan beserta para kurikulum tentang prakerin. Oleh karena itu, para Rektor pemangku kepentingan lainnya agar mendesak pemerintah, minimal pemerintah daerah untuk menerbitkan kebijakan yang mengatur hal itu.
- c. Di masa yang akan datang, walaupun pemerintah menghendaki tumbuhnya Universitas lebih banyak, tetapi proses penerbitan izin diharapkan tetap hanya untuk selektif. Idealnya, menerbitkan izin pendirian Universitas daerah-daerah yang memiliki industri sebagai calon mitra Universitas dalam pelaksanaan PKL.
- d. Bagi Universitas yang belum memiliki kesiapan untuk melaksanakan PKL dengan baik tidak perlu dipaksakan, daripada mengorbankan para mahasiswa.
- e. Untuk mendukung pelaksanaan program PKL yang memadai, diperlukan adanya peraturan yang sama untuk dipedomani oleh pihak Universitas dan dunia industri dalam merancang program PKL.
- f. Perlu dibuat aturan perundang-undangan yang mengharuskan industri menerima mahasiswa peserta program PKL diimbangi dengan kebijakan yang adil dengan memberi kontribusi pada industri, misalnya proses perizinan yang relatif mudah atau keringanan membayar pajak.
- g. Pemerintah diharapkan dapat segera menambah dan melengkapi fasilitas pembelajaran di Universitas, baik secara kuantitas maupun kualitas dengan mempertimbangkan kemajuan teknologi yang berkembang di Dunia Industri dan Dunia Usaha. Dengan kata lain, pen-
latan yang sudah ketinggalan zaman, sebaiknya segera diganti dengan alat yang lebih canggih dan memadai.

3. Hasil Penerapan Manajemen

Di masa depan, persaingan dalam dunia kerja akan semakin tinggi, mengingat bahwa Indonesia termasuk negara yang ikut menandatangani perdagangan bebas level ASEAN (misalnya MEA) dan tidak akan mampu menghindari era pasar bebas dunia pada tahun 2020-an, Hal ini merupakan dampak dari proses globalisasi yang terus bergerak, di mana Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sudah barang tentu tidak bisa memisahkan diri dari komunitas dunia,

Oleh karena itu, bangsa Indonesia harus tampil menghadapi persaingan tinggi. Dalam prakteknya nanti, tidak ada yang dapat diandalkan untuk dapat memenangkan persaingan dan menjaga eksistensi diri kecuali dengan mutu. Jika bangsa Indonesia menghendaki mutu yang dapat diandalkan, maka program PKL menjadi pilihan bagi mahasiswa Universitas untuk mempersiapkan diri sebagai calon pekerja handal di bidangnya. Namun tentu saja PKL yang benar-benar sesuai dengan konsep awalnya, bukan sekedar Prakerin asal-asalan.

Dengan demikian, program PKL bagi mahasiswa Universitas akan terus diperlukan dan dilaksanakan demi terwujudnya lulusan yang bermutu serta memiliki kesiapan kerja yang memadai. Para Rektor dan para perancang kepentingan memiliki tekad yang sama untuk bersama-sama memperbaiki kelemahan agar di masa depan pelaksanaan program PKL dapat berjalan lebih baik lagi. Pelaksanaan PKL yang sungguh-sungguh sebagai perwujudan kurikulum kaitan dunia usaha, diharapkan mampu menjadi pendongkrak peningkatan mutu lulusan sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Slogan dari hasil analisis terhadap kecenderungan dan masalah, ditemukan informasi bahwa di masa yang akan datang program PKL. memiliki kecenderungan untuk terus dilaksanakan dan dikembangkan mengingat manfaatnya yang cukup besar dalam meningkatkan mutu lulusan Universitas Namun bersamaan dengan hal tersebut, ditemukan beberapa masalah, baik secara khusus maupun umum. Berkaitan dengan masalah yang dihadapi, para Rektor dan pemangku kepentingan lainnya memiliki kesamaan pandang bahwa akan terus berusaha untuk melakukan perbaikan agar penyelenggaraan PKL di masa depan lebih baik.

hasil penelitian tentang manajemen PKL untuk meningkatkan mutu lulusan yang memiliki kesiapan kerja adalah Perencanaan program PKL adalah sebagai langkah awal dalam program, dengan perencanaan agar kegiatan dapat terarah yang sistematis dengan tujuan program untuk membekali mahasiswa melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja melalui pengalaman nyata di dunia industri. Program Prakerin dituangkan ke dalam MoU, namun sebelumnya dilakukan analisis kemitraan terlebih dahulu.

Pengorganisasian dibentuk untuk mengawasi dari petugas pelaksanaan sebuah program, baik secara structural maupun kebutuhan, sehingga perencanaan dengan dibentuk organisasi ada panitia yang membimbing serta mengarahkan dari program PKL tersebut. Implementasi program PKL dengan dunia usaha dan dunia industri cukup optimal, walaupun masih perlu perbaikan dalam hal magang dosen dan rekrutmen lulusan.

Dari hasil evaluasi ditemukan beberapa kelemahan yang memerlukan perbaikan ke depan, diantaranya adalah: a) Membuat MoU berkaitan dengan rekrutmen lulusan; b) Penataan struktur kemitraan; c) Tercantum dalam RAPBS; d) Peningkatan proses pembelajaran melalui pembelajaran berbasis karakter dan kelas industri. Faktor pendukung program PKL, tertuang dalam Renstra Universitas dan melalui empat strategi, yaitu strategi SO, strategi WO, strategi ST, dan Strategi WT. Namun demikian dalam implementasinya belum optimal dan memerlukan perbaikan, Masalah yang dihadapi dalam manajemen PKL terdapat pada fungsi manajemen kemitraan yang memerlukan MoU, terutama untuk rekrutmen lulusan

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Teori

Sesuai dengan pertanyaan penelitian yang diajukan, dari hasil penelitian ditemukan fakta bahwa pelaksanaan program PKL dilandasi kebijakan yang berlaku. Terbitnya kebijakan dimaksud memiliki alasan yang logis dan mudah dipahami, bahwa memang diperlukan upaya yang jelas untuk mengatasi permasalahan yang berkembang di masyarakat. Selanjutnya, kebijakan tentang PSG yang diimplementasikan melalui program Praktek Kerja Lapangan telah diaplikasikan oleh seluruh Universitas di Jakarta, sama seperti di daerah-daerah lainnya di Indonesia.

Berdasarkan informasi tentang pelaksanaan PKL di Universitas khususnya di daerah Jakarta, diketahui kecenderungan pelaksanaan dan pengembangan PKL di masa depan dan ditemukan adanya masalah-masalah sebagai faktor penghambat pelaksanaan program PKL. Berdasarkan temuan tersebut, diketahui juga adanya upaya-upaya untuk melakukan perbaikan agar pelaksanaan PKL di masa depan semakin baik.

Dari permasalahan yang ditemukan, diduga adanya kelemahan dalam pelaksanaan program PKL, yakni dalam penerapan manajemen PKL sehingga berdampak pada mutu lulusan Universitas yang erat kaitannya dengan kesiapan kerja mahasiswa setelah lulus nanti. Secara teoretis, dikemukakan bahwa efektivitas dari Praktek Kerja lapangan dapat diukur berdasarkan indikator-indikator manajemen, sejalan dengan pendapat Made Wena (1996:229), bahwa pada dasarnya indikator-indikator Praktek Kerja lapangan meliputi: 1) Perencanaan Praktik Kerja lapangan"; 2) Pengorganisasian Praktik Kerja lapangan; 3) Penyelenggaraan Praktik Kerja lapangan dan 4) Pengawasan Praktik Kerja lapangan, Maka, apabila salah satu dari indikator tersebut tidak terpenuhi, berarti ada kelemahan dalam pelaksanaan lapangan tersebut, Dalam penelitian ini, ditemukan adanya masalah berupa kurang cermatnya dalam mengkaji kurikulum yang dijabarkan kepada silabus, kemudian dijadikan pedoman untuk pelaksanaan

rangkaian kegiatan pembelajaran di Universitas yang tidak dipersiapkan, untuk dilanjutkan pada program PKL. Selain dari hal itu, terlihat ada kelemahan dalam pemetaan pada lahan praktik dan dunia kerja baik dunia usaha maupun dunia industri atau instansi pemerintah. Akibatnya, tidak semua peserta PKL memperoleh tempat yang sesuai dengan bidang keahliannya.

Apabila demikian adanya, pelaksanaan program PKL belum mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Teori yang dikemukakan Wardiman (1997:57), yang menyatakan bahwa tujuan PKL adalah untuk : 1) Menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional, yaitu tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja; 2) Meningkatkan dan memperkuat keterkaitan dan kesepadanan (link and match) antara lembaga pendidikan pelatihan kejuruan dan dunia kerja; 3) Meningkatkan efisiensi proses pendidikan dan pelatihan tenaga kerja berkualitas dan profesional; dan 4) Memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai proses dari pendidikan". Maka, apabila mahasiswa peserta PKL melaksanakan kegiatannya di instansi yang kurang tepat, tujuan-tujuan yang dikemukakan pada teori tersebut tidak mungkin dapat dicapai dengan baik, seperti yang dikemukakan Helmut Nolker (1988:19), bahwa: "Tempat kerja yang paling cocok untuk praktikum atau praktek lapangan adalah yang paling mendekati wujud yang kemudian akan ditempati mahasiswa bersangkutan, karena proses identifikasi akan berlangsung paling segera di sini, dan diharapkan keterlibatan pribadi paling tinggi.

Apabila dikaitkan dengan mutu lulusan sebagai dasar pembentukan kesiapan kerja mahasiswa Universitas, penyelenggaraan PKL yang kurang sesuai dengan bidang keahlian mahasiswa dan kurang adanya kesesuaian antara program pengajaran di Universitas dan dunia industri, kesiapan kerja mahasiswa Universitas akan sulit diwujudkan. Menurut Dewa Ketut

(1993:15), "Kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi

mahasiswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya".

Dari telaah teori dapat dikemukakan bahwa kesiapan kerja mahasiswa akan terbentuk jika telah tercapai perpaduan antara tingkat kematangan, pengalaman-pengalaman yang diperlukan serta keadaan mental dan emosi yang serasi. Tinggi rendahnya kesiapan kerja mahasiswa dapat diukur berdasarkan indikator seperti yang dikemukakan Dali Gulo (2008:245), yaitu : 1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif. Mahasiswa Universitas setelah lulus akan berhadapan dengan banyak pilihan, maka dalam mengambil keputusan sudah, harus sesuai dengan akal sehat dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki; 2) Mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja sama; 3) Mempunyai sikap kritis, individu yang memiliki sikap kritis terhadap bidang kerjanya; 4) Bertanggung jawab secara individu; dan 5) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan".

2. Temuan di Lapangan

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan dosen produktif akan lebih efektif jika dilengkapi pengalaman magang yang relevan dengan kompetensi DUDI. Sedangkan dosen yang belum pernah mengalami magang di DUDI, menyebabkan kompetensi yang diajarkannya belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi di dunia industri. Oleh karena itu, dosen harus mengetahui tentang kompetensi apa yang harus diberikan kepada mahasiswa yang sesuai dengan kompetensi dunia industri. Implikasinya, dosen harus memulai dengan cara menganalisis Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar yang akan dipelajari. Selain itu, magang dosen akan sangat membantu bagi dosen bersangkutan untuk lebih memahami relevansi kompetensi yang diajarkan di universitas dengan yang dibutuhkan di dunia industri, dan dosen akan selalu memperoleh pengetahuan yang aktual.

Dengan memperhatikan tujuan dasar dalam meningkatkan pengelolaan Universitas yang bermutu dan relevan yang diharapkan berdampak pada peningkatan kesiapan kerja lulusan banyak dilakukan oleh pengelola Program utama tentu saja merealisasikan kurikulum sesuai membekali

Universitas dengan prosedur yang berlaku, namun untuk Mahasiswa/Mahasiswi dengan kompetensi yang benar-benar relevan dengan apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja diperlukan program yang lebih intens, salah satunya adalah melaksanakan program Praktek Kerja Lapangan (PKL).

Dari program kemitraan sebagai pendukung utamanya, selanjutnya dari kemitraan yang sudah terjalin dirancang program turunannya, yaitu : 1) PKL; 2) Uji Kompetensi; 3) Magang Dosen; 4) dan Pengembangan Kurikulum. Program-program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dosen dan mahasiswa, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja lulusan yang berdaya saing.

Berkenaan dengan biaya, program PKL dan Uji Kompetensi yang terjadi saat ini cukup terbilang mahal sehingga biaya Program PKL belum dirancang secara efisien agar Orang Tua Mahasiswa tidak terlalu terbebani dengan kegiatan tersebut.

Manajemen PKL mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program bekerjasama dengan pihak dunia usaha dan dunia industri. Oleh karena itu, manajemen PKL digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan program-program PKL antara Universitas dengan DUDI. Tetapi yang terjadi di lapangan masih banyak program yang tidak terealisasi sehingga adanya ketidaksiapan mahasiswa ketika terjun ke lahan praktik.

Perencanaan program Universitas secara keseluruhan dibuat oleh tim yang terdiri atas Rektor, Wakil Rektor bidang Kemahasiswaan, Wakil Rektor bidang Kurikulum, Sumber Daya Manusia, kemahasiswaan, sarana dan prasarana. Kesemuanya itu dikoordinir oleh Wakil Rektor Bidang Manajemen mutu. Secara khusus, dalam merencanakan program PKL, diawali dengan membuat rencana

kerjasama dengan LPMP, DUDI, Dinas Tenaga Kerja, dan lembaga lainya yang terkait. Tugas mi dipercayakan kepada Wakil Rektor Bidang Hubungan Masyarakat, di dalamnya terdapat tim yang akan secara khusus mengelola program PKL, Bursa Kerja Khusus, dan Uji Kompetensi, kemudian ditentukan juga sekretaris dan pengelola.

Dalam prakteknya, pembuatan rencana program-program tersebut melibatkan Rektor, para Wakil Rektor, Dekan, dan Kepala Tata Usaha. Selain itu, perencanaan tersebut dikomunikasikan dengan pihak DUDI. Dalam prosesnya, perencanaan dibuat atas dasar masukan-masukan dari berbagai pihak, terutama dosen, dan DUDI berbasis data atau pengalaman tahun lalu dikaitkan dengan kriteria manajemen mutu. perencanaan PKL dibuat bersamaan dengan program Universitas lainnya agar tercipta sinkronisasi dengan program lainnya, baik waktu maupun sarana dan pendukung lainnya dikoordinasikan oleh Wakil Rektor Bidang Pengabdian Masyarakat sehingga terjadi ketidaksesuaian antara program PKL dan pelaksanaannya.

Penyusunan perencanaan program PKL di Universitas Respati Indonesia dan Universitas MH Thamrin Jakarta dibuat antara bulan Mei dan Juni, hal ini dilakukan agar dapat dijadikan acuan sejak dini. Dari segi kegunaan, perencanaan program PKL berguna untuk: 1) Mengurangi ketidakpastian dan perubahan pada waktu mendatang, tidak berarti rencana yang telah disusun harus dilakukan, tetapi dalam kondisi tertentu mungkin perlu adanya penyesuaian; 2) Mengarahkan perhatian pada tujuan. Perencanaan dibuat sebagai penentu arah pencapaian tujuan, maka tujuan inilah yang akan dituju oleh semua anggota organisasi. Mungkin saja metode atau cara pencapaiannya berubah sesuai dengan situasi dan kondisi; 3) Penghematan biaya. Dengan adanya perencanaan memungkinkan diadakannya penghematan-penghematan; 4) Merupakan sarana pengendalian.

Dalam pengorganisasian, khususnya organisasi dalam PKL, Rektor memiliki kemampuan untuk mengetahui karakteristik dosen dan staf lainnya, sehingga dapat menempatkan seseorang pada posisi tugas yang sesuai dengan latar belakang

keahliannya. Selain itu, diperlukan adanya struktur organisasi khusus yang mencakup tugas, wewenang, dan tanggungjawab dalam pelaksanaan PKL. Bagi orang yang dipercaya memegang tugas tertentu dalam PKL, perlu memahami peran hubungan baik antara pihak Universitas dengan dunia usaha dan dunia industri, tujuannya tiada lain agar program PKL yang dilaksanakan benar-benar dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesiapan kerja lulusan yang berdaya saing tinggi.

3. Simpulan

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apa yang ditemukan dalam penelitian ini memperkuat teori yang telah ada. Artinya, manajemen PKL dapat meningkatkan mutu lulusan, Apabila manajemen diterapkan dengan baik dan sistematis, mutu lulusan akan meningkat. Tetapi sebaliknya apabila penerapan manajemen kurang baik, mutu lulusan tidak akan meningkat seperti yang diharapkan. Dengan kata lain, penerapan manajemen yang akurat dapat diandalkan untuk meningkatkan kualitas lulusan Universitas, khususnya pada kesiapan kerja.

4. Masalah dan Kelemahan

Dari hasil penelitian diperoleh informasi tentang adanya beberapa Inasalah yang dipandang sebagai penghambat atau kelemahan pelaksanaan program PKL. Masalah-masalah tersebut bersifat parsial, karena di beberapa Universitas tidak demikian. Dalam pembahasan ini, khususnya analisis praktis empiris dilihat dari sisi masalah dan kelemahan, secara garis besar peneliti menggaris bawahi dua hal,

Pertama, kelemahan yang menjadi sumber masalah ada di pihak Universitas sebagai imbas dari berubah-ubahnya kebijakan para penguasa di level makro. Implementasinya mengalami pasang surut terkait dengan perubahan kurikulum dan hal lainnya dalam Sistem Pendidikan Nasional. Sehingga baik Rektor maupun dosen belum memahami secara hakiki, bagaimana sebenarnya mengimplementasikan Pendidikan.

Rektor kurang memberikan arahan dan bimbingan kepada dosen-dosen dalam menerapkan hubin, malah dibiarkan menjalankan kurikulum sendiri. Apalagi jika Rektornya baru, yang bersangkutan cenderung mengikuti iklim yang sudah ada, bahkan menganggap bahwa keterampilan dan pemahaman dosen tentang program Industri sudah memadai, sehingga tidak perlu dibina lagi.

Selain itu, faktor penunjang praktik di Universitas belum ada perbaikan dan pengembangan. Masalah lain yang dihadapi adalah jumlah jam bertambah, bahan bertambah, sedangkan bahan penunjang praktik yang tersedia tidak mencukupi dan sudah ketinggalan jaman, sehingga mahasiswa kurang mendapat kesempatan bekerja yang sekaligus berkurang pula pengalaman praktik dasar mahasiswa di Universitas. Manakala dikirim ke dunia industri, mahasiswa bersangkutan kurang pengetahuan dasar yang menjadi hambatan terhadap pelaksanaan PKL.

Dari sisi dosen, belum terdapat perubahan baik dalam pembelajaran, inovasi, maupun penyusunan bahan ajar dan hal-hal lain yang berkaitan dengan itu. Kondisi-kondisi yang diperlukan untuk mengimplementasikan kurikulum bidang PKL seperti dalam konsep idealnya masih belum disiapkan sebagaimana mestinya, karena dosen kurang memahaminya sepenuhnya. Dalam hal ini, dosen menafsirkan kurikulum PKL sebagai pengalihan mahasiswa untuk praktik industri. Indikator keberhasilan Prakerin hanya dilihat dari kuantitas mahasiswa yang mendapat tempat praktik di industri.

Secara umum, Universitas belum mempunyai pedoman yang dapat memadukan kegiatan perkuliahan di Universitas sesuai tuntutan kurikulum sebagai konsep baru. Dosen-dosen pun belum memiliki panduan tentang bagaimana menyusun bahan ajar, melakukan proses perkuliahan, dan melakukan evaluasi sesuai tuntutan kurikulum. Bersamaan dengan hal itu, iklim belajar di Universitas menjadi kendala pemberian bekal kemampuan dasar kejuruan kepada mahasiswa. Penjadwalan mata kuliah yang berpedoman pada hari dan jam inengajar berdasarkan ketersediaan dosen merupakan kendala tersendiri. Secara keseluruhan, iklim perkuliahan di Universitas belum kondusif untuk membekali mahasiswa dengan pengetahuan dan keterampilan, kerja keras, tanggungjawab, daya tahan

fisik, dan sikap kerja yang dituntut oleh budaya kerja industri yang seharusnya mendasari kurikulum.

Kedua dilihat dari kondisi Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI). Apabila diperhatikan secara cermat, praktik kerja lapangan (PKL) dalam rangka pelaksanaan kurikulum belum memperoleh dukungan secara maksimal dari DU/DI. Karena kehadiran mahasiswa peserta PKL masih dianggap hal biasa dan sederhana, bahkan hanya dilihat berdasarkan kemanfaatannya dalam waktu pendek dari sudut ekonomi. Praktik Kerja Lapangan (PKL) yang semula dianggap sebagai bagian dari pembelajaran di dunia industri (industry based training) sangat tergantung dari proses pekerjaan produksi yang berjalan saat itu, sama sekali tidak dirancang untuk latihan kerja. Melainkan hanya mengikuti kejadian yang kebetulan terjadi dalam proses pengerjaan pekerjaan produksi. Bahkan mahasiswa tingkat VII Universitas yang belum memiliki keterampilan dasar dihindari untuk terlibat dalam pekerjaan produksi karena dianggap membebani perusahaan, sehingga mereka hanya mendapat tugas observasi melalui kunjungan industri yang bobotnya lebih cenderung ke

wisata.

Artinya, sama sekali belum ada keterkaitan antara program industri dengan program di Universitas, yang ada adalah dikait-kaitkan seadanya. Sampai saat ini, antara program dunia industri dengan program Universitas berjalan masing-masing. Upaya untuk mengaitkan pembelajaran di Universitas dengan pelatihan di industri belum merupakan prioritas dalam implementasi kurikulum, link and match baru sebatas slogan. Apalagi dunia usaha dan dunia industri sekarang ini lebih banyak dihadapkan pada fenomena demo buruh karena kebijakan pemerintah yang dianggap tidak memihak kepada buruh. Maka seolah tak ada waktu untuk memikirkan pendidikan sistem ganda yang sebenarnya. Bersamaan dengan hal itu, para dosen produktif sebagai pembimbing mahasiswa PKL berusaha agar sebanyak-banyaknya mahasiswa dapat terserap untuk ikut praktik di industri, sampai sekarang masih dijadikan agenda utama sebagai implementasi kurikulum di Universitas. Sementara itu, dosen-dosen sendiri merasa asing dengan dunia

industri. Lebih parah lagi, para instruktur atau pembimbing praktik eksternal Inerasa tidak memerlukan kehadiran dosen di lingkungan mereka. Apabila kondisinya demikian, bagaimana mungkin dapat terjalin kemitraan yang saling menguntungkan, sehingga implementasi kurikulum hanya sebatas slogan.

Intinya, link and match belum terwujud secara hakiki, karena kemitraan yang ada sekarang bersifat semu, bukan kemitraan yang sesungguhnya. Apabila ada pihak yang mengklaim bahwa sudah menjalin kemitraan dengan baik antara Universitas dengan industri, kadar baiknya hanya dilihat dari sisi personal kekerabatan. Kemitraan yang harus terjadi dalam kurikulum adalah kemitraan sejati, di mana standar Universitas dan standar industri harus memiliki kesamaan. Faktanya, standar program pembelajaran di Universitas adalah kurikulum, sedangkan standar perkuliahan di dunia industri adalah pekerjaan yang tersedia pada lini produksi, mana mungkin industri mengikuti kurikulum Kurikulum-nya Universitas. Dilihat dari segi pertumbuhan Universitas memang patut diacungi jempol, tetapi berbicara kurikulum prakerin harus dipikir ulang. Idealnya, apabila di suatu tempat berdiri industri komputer, di sana berdiri Universitas berbasis teknologi komputer. Di sana pasti sukses, karena jumlah industri sepadan dengan jumlah Universitas. Di Indonesia, tidak demikian adanya.

5. Kecenderungan ke Depan

Di masa depan, persaingan dalam dunia kerja akan semakin tinggi, mengingat bahwa Indonesia termasuk negara yang ikut menandatangani perdagangan bebas level ASEAN (misalnya MEA) dan tidak akan mampu menghindari era pasar bebas dunia pada tahun 2020-an, Hal ini merupakan dampak dari proses globalisasi yang terus bergerak, di mana Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sudah barang tentu tidak bisa memisahkan diri dari komunitas dunia,

Oleh karena itu, bangsa Indonesia harus tampil menghadapi persaingan tinggi. Dalam prakteknya nanti, tidak ada yang dapat diandalkan untuk dapat memenangkan persaingan dan menjaga eksistensi diri kecuali dengan mutu. Jika bangsa Indonesia menghendaki mutu yang dapat diandalkan, maka program PKL

menjadi pilihan bagi mahasiswa Universitas untuk mempersiapkan diri sebagai calon pekerja handal di bidangnya. Namun tentu saja PKL yang benar-benar sesuai dengan konsep awalnya, bukan sekedar PKL asal-asalan.

Dengan demikian, program PKL bagi mahasiswa Universitas akan terus diperlukan dan dilaksanakan demi terwujudnya lulusan yang bermutu serta memiliki kesiapan kerja yang memadai. Para Rektor dan para pemangku kepentingan memiliki tekad yang sama untuk bersama-sama memperbaiki kelemahan agar di masa depan pelaksanaan program PKL dapat berjalan lebih baik lagi. Pelaksanaan PKL yang sungguh-sungguh sebagai perwujudan kurikulum kaitan dunia usaha, diharapkan mampu menjadi pendongkrak peningkatan mutu lulusan sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah.

6. Langkah Antisipasi untuk Perbaikan ke Depan

Memperhatikan masalah-masalah dan kelemahan terkait dengan program PKL bagi mahasiswa Universitas, kemudian dikaitkan dengan kecenderungan ke depan terlihat adanya kontradiksi di antara keduanya. Di satu sisi masalah dan kelemahan begitu signifikan, sehingga memerlukan pemikiran serius untuk mengatasinya. Di sisi lain, program Prakerin sebagai wahana pembekalan mahasiswa dengan sejumlah kompetensi dan pengalaman kerja diyakini sangat diperlukan. Dengan demikian, apa yang akan dikerjakan apabila masalah dan kelemahannya tidak diperbaiki akan sia-sia belaka. Maka diperlukan langkah-langkah antisipatif untuk mengatasinya, agar di masa depan bisa terlaksana dengan lebih baik.

Secara historis, telah banyak usaha yang dilakukan Universitas dalam upaya mendekatkan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri. Usaha tersebut antara lain dengan dibentuknya Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional (MPKN), Majelis Pendidikan Kejuruan Provinsi (MPKP), Majelis Universitas (MS), bahkan mahasiswa dan dosen-dosen berkunjung ke industri-industri. Hanya saja sampai saat ini belum memperlihatkan kemajuan yang signifikan, cenderung jalan di tempat bahkan mungkin mundur. Karena antara Universitas dengan dunia industri

tetap berjalan sendiri-sendiri, walaupun ada kemitraan dalam program PKL tidak berjalan semestinya seperti yang telah diungkap di atas. Maka, diperlukan langkah-langkah antisipasi, antara lain sebagai berikut.

1. Untuk mentautkan dua institusi yang memiliki karakter dan kepentingan masing-masing, program masing-masing, dan tujuan masing-masing, diperlukan suatu media untuk mempertemukannya. Dalam perkembangan sekarang ini, hampir semua Universitas baik yang berstatus negeri maupun swasta telah memiliki Komite Universitas. Dengan demikian dalam upaya mendekatkan pihak Universitas dengan dunia usaha/industri, Rektor diharapkan dapat bekerjasama dengan Komite Universitas untuk memberdayakan Komite Universitas dalam menjembatani keduanya. Hal ini sesuai dengan salah satu fungsi Komite Universitas, yakni sebagai mediator.
2. Saat ini belum ada perangkat aturan sebagai instrumen yang mengatur mekanisme koordinasi antara Universitas dengan industri dalam pelaksanaan kurikulum tentang PKL. Oleh karena itu, para Rektor beserta para pemangku kepentingan lainnya agar mendesak pemerintah, minimal pemerintah daerah untuk menerbitkan kebijakan yang mengatur hal itu.
3. Di masa yang akan datang, walaupun pemerintah menghendaki tumbuhnya Universitas lebih banyak, tetapi proses penerbitan izin diharapkan tetap selektif. Idealnya, menerbitkan izin pendirian Universitas hanya untuk daerah-daerah yang memiliki industri sebagai calon mitra Universitas dalam pelaksanaan PKL.
4. Bagi Universitas yang belum memiliki kesiapan untuk melaksanakan PKL dengan baik tidak perlu dipaksakan, daripada mengorbankan para mahasiswa. Alternatif yang dapat digunakan adalah bekerjasama dengan institusi yang telah lebih dahulu mapan atau dapat pula menginduk pada institusi tersebut.
5. Untuk mendukung pelaksanaan program PKL yang memadai, diperlukan adanya peraturan yang sama untuk dipedomani oleh pihak Universitas dan dunia industri dalam merancang program PKL.

6. Perlu dibuat aturan perundang-undangan yang mengharuskan industri menerima mahasiswa peserta program PKL diimbangi dengan kebijakan yang adil dengan memberi kontribusi pada industri, misalnya proses perizinan yang relatif mudah atau keringanan membayar pajak.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyajian data, interpretasi data, dan pembahasan data, akhirnya peneliti dapat menarik simpulan, implikasi, dan rekomendasi sebagai berikut:

A. Simpulan

Secara umum, beberapa kebijakan tentang penyelenggaraan program Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Universitas telah ditetapkan oleh pemerintah. Di masa lalu, lulusan Universitas tertentu belum mampu bersaing dengan sesama lulusan Universitas lainnya sebagai akibat dari lemahnya kompetensi kerja. Akar masalah keadaan tersebut adalah karena tidak relevannya program perkuliahan yang diperoleh di Universitas dengan kebutuhan dunia kerja.

Dari hasil analisis terhadap kecenderungan dan masalah, ditemukan informasi bahwa di masa yang akan datang program PKL memiliki kecenderungan untuk terus dilaksanakan, dikembangkan dan ditingkatkan mengingat manfaatnya yang cukup besar dalam meningkatkan mutu lulusan Universitas. Namun bersamaan dengan hal tersebut, ditemukan beberapa masalah, baik secara khusus maupun umum. Berkaitan dengan masalah yang dihadapi, para Rektor dan pemangku kepentingan lainnya memiliki kesamaan pandang bahwa akan terus berusaha untuk melakukan perbaikan agar penyelenggaraan PKL di masa depan lebih baik.

Secara khusus, simpulan dari hasil penelitian tentang manajemen Program Praktek Kerja Lapangan (PKL) untuk meningkatkan mutu lulusan yang memiliki kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerapan Manajemen
 - a. Perencanaan program Praktek Kerja Lapangan (PKL) sebagai langkah awal dalam program, berfungsi sebagai guidance agar kegiatan berjalan lancar, terarah dan sistematis sebagaimana tujuan, time line, dan target program

untuk membekali mahasiswa dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja melalui pengalaman nyata di dunia kerja. Program PKL dituangkan ke dalam MoU, dengan terlebih dahulu dilakukan analisis kemitraan.

- b. Pengorganisasian dilaksanakan untuk mempersiapkan petugas pelaksana Program PKL, baik secara struktural maupun fungsional, yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam hal pengawasan dan pengarahan peserta program agar sesuai dengan perencanaan program, serta berkoordinasi dengan petugas pengawas dari pihak lahan PKL. Selain itu, pengorganisasian ini juga mempersiapkan kode etik peserta program PKL tentang "What You Do/Don't" di lahan praktek.
 - c. Implementasi program PKL. dengan dunia usaha dan dunia industri cukup baik, walaupun masih perlu perbaikan dalam hal "jam terbang" magang dosen yang nantinya ditunjuk menjadi petugas pelaksana Program PKL dan motivasi mahasiswa dalam menjalankan program PKL tersebut.
 - d. Evaluasi yang dilakukan pada program menemukan beberapa kelemahan yang memerlukan perbaikan ke depan, diantaranya membuat MoU berkaitan dengan program rekrutmen lulusan oleh DIDU dimana mahasiswa melakukan program PKL karena hal ini dapat memotivasi mahasiswa peserta program PKL untuk memberikan kontribusi terbaiknya selama masa program, penataan struktur kemitraan yang saling menguntungkan, RAPBS belum secara spesifik menentukan tujuan, time line dan target PKL, dan belum optimalnya proses pembelajaran melalui pembelajaran berbasis karakter dan kelas industri.
2. Faktor pendukung program praktek kerja lapangan (PKL), tertuang dalam Renstra Universitas dan melalui empat strategi, yaitu strategi SO, strategi WO, strategi ST, dan Strategi WT. Namun demikian dalam implementasinya belum optimal dan memerlukan perbaikan, Masalah yang dihadapi dalam manajemen PKL, terdapat pada fungsi manajemen kemitraan yang memerlukan MoU yang lebih terperinci. Beberapa faktor penghambat permasalahan tersebut diantaranya ketidak-sinkronan

jadwal PKL dengan aktivitas lahan praktek, mahasiswa belum mendapatkan pekerjaan meski telah sebulan menjalankan program PKL, kinerja mahasiswa belum sepenuhnya baik seperti terdapat mahasiswa yang berkeberatan pada pelaksanaan kerja sistem shif, disiplin mahasiswa terkait absensi kerja, penempatan mahasiswa peserta program yang tidak sesuai dengan kompetensinya, pelaksanaan uji kompetensi belum sepenuhnya memenuhi standar yang dibutuhkan DUDI dan Pengawas eksternal hanya memberikan nilai uji kompetensi saja.

3. Dalam dokumen program praktek kerja lapangan (PKL) belum ada kesepakatan dari dunia industri tentang perekrutan lulusan Universitas untuk dipekerjakan di DUDI, sehingga lulusan Universitas belum ada jaminan akan terserap oleh dunia kerja. Hal inilah yang sering "menggeser" motivasi mahasiswa peserta program PKL dari belajar mengaplikasikan ilmunya di dunia kerja menjadi sekedar memenuhi prasyarat SKS PKL. Selain itu, ditinjau dari faktor biaya, tanggapan orang tua berbeda-beda. Ada yang menolak putra/putrinya melaksanakan PKL di lokasi yang jauh, ada juga yang mengharapkan dapat PKL di perusahaan besar, walaupun harus ke luar negeri. Hal ini wajar, karena kondisi keuangan orang tua mahasiswa bervariasi.

4. Upaya Mengatasi Masalah/Hambatan yang Ada

Dalam rangka mengatasi masalah dilakukan dengan: membuat MoU berkaitan dengan rekrutmen lulusan Universitas, penataan struktur kemitraan pendukung PKL, rencana Program Prakerin harus dicantumkan di dalam Renstra dan peningkatan proses pembelajaran melalui pembelajaran berbasis karakter dan kelas industri lebih dioptimalkan.

Secara umum, kunci keberhasilan pendidikan dalam pelaksanaan program PKL sebagai upaya meningkatkan mutu lulusan adalah kolaborasi keterlibatan institusi dan dunia usaha atau dunia industri. Kolaborasi keterlibatan ini harus dimulai dari perencanaan sampai evaluasi mutu Lulusan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 39 Tahun 1992 Tentang Peran Serta Masyarakat dalam Pendidikan Nasional, yang memberikan peluang besar bagi dunia usaha atau dunia industri untuk memperkenalkan usahanya kepada masyarakat. Melalui kerja sama

yang baik antara pihak Universitas dengan DU/DI akan terjadi aktivitas yang saling menguntungkan, karena antara lembaga pendidikan (Universitas) sebagai produsen dengan DU/DI sebagai konsumen/user akan saling mengisi.

5. Hasil Penerapan Manajemen

Di masa depan, persaingan dalam dunia kerja akan semakin tinggi, mengingat bahwa Indonesia termasuk negara yang ikut menandatangani pakta perdagangan bebas level ASEAN (misalnya MEA) dan tidak akan mampu menghindari era pasar bebas dunia pada tahun 2020-an, Hal ini merupakan dampak dari proses globalisasi yang terus bergerak, di mana Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sudah barang tentu tidak bisa memisahkan diri dari komunitas dunia, Oleh karena itu, bangsa Indonesia harus siap bersaing, minimal menjadi pemenang di tempatnya sendiri. Dalam prakteknya nanti, tidak ada yang dapat diandalkan untuk dapat memenangkan persaingan dan menjaga eksistensi diri kecuali dengan mutu. Jika bangsa Indonesia menghendaki mutu yang dapat diandalkan, maka program PKL menjadi pilihan bagi mahasiswa Universitas untuk mempersiapkan diri sebagai calon pekerja handal dan berdaya saing di bidangnya. Namun tentu saja PKL yang benar-benar sesuai dengan konsep awalnya, bukan sekedar PKL asal-asalan.

Program PKL yang baik dan benar juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur terhadap mutu lulusan, permintaan DIDU atas lulusan dan kredibilitas institusi yang akan mengeluarkan ijazah.

B. Implikasi

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memberikan masukan dalam upaya mengoptimalkan manajemen program Praktek Kerja Lapangan (PKL) mahasiswa prodi ilmu kesehatan masyarakat dimana program PKL merupakan suatu bentuk pelatihan profesional yang secara sistematis mengkombinasikan dan menyatukan program pendidikan di kampus dan program keahlian yang diperoleh melalui aktivitas kerja langsung. Hal ini diarahkan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan standar kemampuan dan mendapatkan keterampilan profesional tertentu.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka terdapat implikasi sebagai berikut:

- a. Perencanaan program Praktek Kerja Lapangan (PKL) mahasiswa prodi IKM yang benar, terarah dan sistematis sesuai tujuan, timeline, target pembekalan mahasiswa atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja melalui pengalaman nyata di dunia kerja berdampak pada kesiapan kolaborasi antara pemangku kepentingan; universitas, mahasiswa, dan DIDU.
- b. Berdasarkan analisis dari fakta pendukung dan penghambat program PKL mahasiswa prodi IKM ini, akan berdampak pada peningkatan mutu lulusan dengan upaya-upaya tersebut.
- c. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan program PKL mahasiswa prodi IKM ini berdampak terhadap kemampuan Universitas atas kebijakan-kebijakan yang ada.
- d. Hasil dari penerapan manajemen program PKL mahasiswa prodi IKM diharapkan dapat meningkatkan kompetensi mahasiswa terutama dalam meningkatkan mutu lulusan,

C. Rekomendasi

Berdasarkan simpulan dan implikasi, berikut peneliti kemukakan rekomendasi untuk pihak-pihak terkait:

1. Bagi Dinas Pendidikan Tinggi Jakarta.
Direktur Pendidikan tinggi Jakarta sebagai pihak yang memiliki kewenangan untuk mengeluarkan kebijakan, peneliti merekomendasikan agar bersama- sama dengan para pemangku kepentingan mengkaji ulang tentang penyelenggaraan program Praktek Kerja Lapangan (PKL) bagi mahasiswa Universitas untuk mendapatkan pola pembinaan yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kualitas Praktek Kerja Lapangan (PKL), memberikan dorongan dan motivasi melalui penyelenggaraan work shop dan bantuan anggaran;
2. Bagi Para Pimpinan Universitas
Berdasarkan analisis hasil penelitian tentang manajemen Praktek Kerja Lapangan (PKL) untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan, peneliti merekomendasikan

agar atas kesadaran sendiri meningkatkan kompetensi dan wawasan dalam bidang manajemen Praktek Kerja Lapangan (PKL), serta bersinergi dengan DIDU;

3. Bagi Tim Manajemen perlu meningkatkan kompetensi manajemen melalui pelatihan dan peningkatan jenjang pendidikan.
4. Bagi Dosen pembina, agar meningkatkan wawasan dan keterampilan yang sesuai dengan kondisi dunia industri.
5. Bagi Peneliti lain

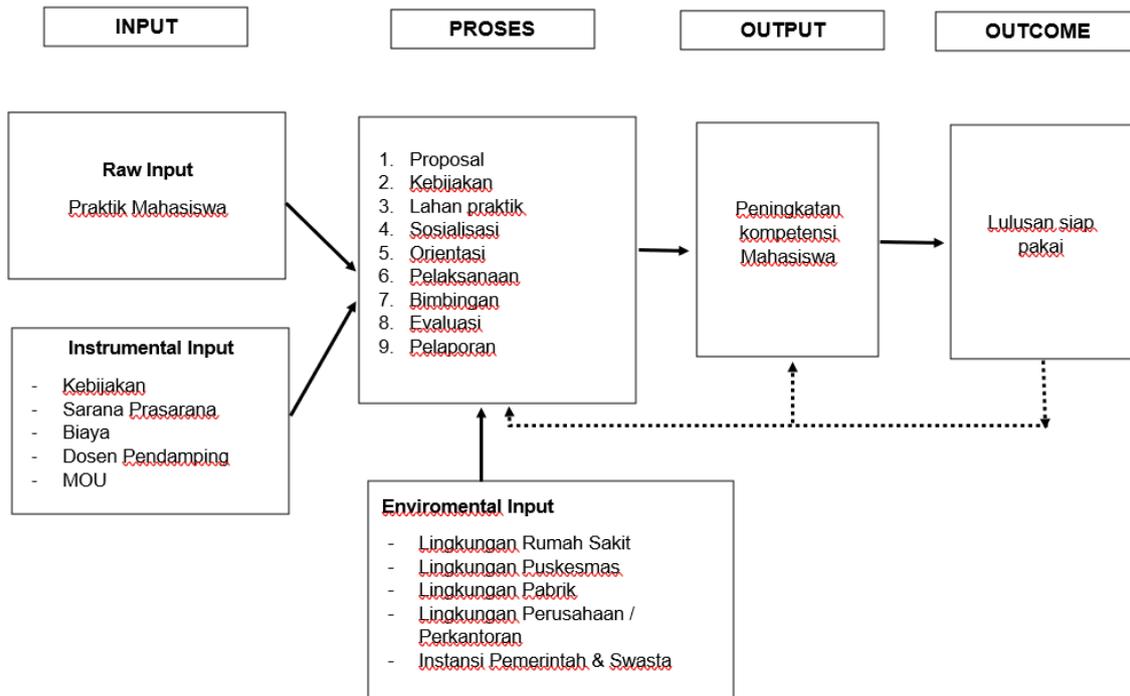
Berdasarkan fokus penelitian yang mengungkap tentang manajemen Praktek Kerja Lapangan (PKL) untuk meningkatkan kesiapan kerja bagi mahasiswa Universitas, dengan ini merekomendasikan kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan hal-hal sebagai berikut:

- a. Resolusi analisis kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan program Praktek Kerja Lapangan (PKL).
- b. Pengaruh kemampuan manajerial Rektor dan penerapan manajemen terhadap peningkatan mutu lulusan dan dampaknya pada kesiapan kerja mahasiswa Universitas,
- c. Model pengembangan muiu lulusan Perguruan Tinggi melalui penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan (PKL).

D. Konsep Produk Hasil Penelitian

Produk dari hasil penelitian ini adalah langkah-langkah dalam proses Praktik Kerja Lapangan untuk meningkatkan lulusan yang diharapkan dapat mengembangkan dan menyelesaikan masalah secara langsung dan tidak langsung serta meningkatkan persentase standar nilai dan kompetensi kelulusan. Adapun langkah-langkah tersebut adalah:

Bagan Model Hipotetik Manajemen Program Praktir Kerja Langan Mahasiswa
Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat dengan Lahan Praktik dalam Upaya
Meningkatkan Mutu Lulusan.



Gambar 5. 1 Produk yang dihasilkan

Dapat dijelaskan bahwa dalam upaya meningkatkan mutu lulusan maka kolaborasi para pemangku kepentingan sangat penting agar ekspektasi yang diharapkan dapat terwujud.

Institusi pendidikan tinggi (dalam hal ini Universitas) harus mengoptimalkan kinerja dosen/pembimbing dalam menyusun perencanaan mengacu pada Renstra Perguruan Tinggi yang ada dikombinasikan dengan informasi terkait kebutuhan dari Lahan Praktik/trend permasalahan pada DI-DU.

Dalam membuat proposal PKL, pembimbing/dosen harus lebih teliti dan peka terhadap tuntutan lapangan dengan tetap mengacu pada kebijakan perguruan tinggi sehingga adanya ketertarikan lahan praktik untuk menerima mahasiswa melakukan PKL di tempatnya. Pada kegiatan sosialisasi lahan praktik, stake holder harus mampu

memberikan bimbingan dan arahan kepada mahasiswa yang sesuai dengan kondisi lahan praktik, sosialisasi tentang tujuan pencapaian dan langkah-langkah PKL kepada Mahasiswa peserta PKL dan kepada Lahan PKL serta orientasi mahasiswa PKL di lahan PKL yang di tuju agar berjalan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kompetensi mahasiswa.

Tahap berikutnya yaitu pelaksanaan PKL, seluruh mahasiswa ditekankan untuk melaksanakan kode etik (apa yang boleh/tidak boleh dilakukan), selain itu peserta PKL tetap mendapat bimbingan dan pengawasan baik dari pembimbing kampus bekerja sama dengan pembimbing lahan praktik, diharapkan mahasiswa PKL dapat meningkatkan kompetensi yang didapat dari kampus sehingga mutu lulusan menjadi lebih baik. Setelah peserta PKL selesai melaksanakan kegiatan PKL tentu para pembimbing kampus dan pembimbing lahan praktik harus melakukan evaluasi dan penilaian mahasiswa PKL dan memberikan bimbingan dan arahan kepada mahasiswa PKL dalam membuat laporan PKL dikarenakan pelaporan sebagai dokumentasi hasil PKL mahasiswa untuk bahan acuan dan masukan Perguruan Tinggi dan lahan praktik.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Alwasilah (2006) Filsafat Bahasa Pendidikan. Bandung: Rosdakarya
- Anwar. (2005) Administrasi Pendidikan Teori, Konsep, dan Issu, Bandung: PPS UPI.
- Arikunto, S. (2002). Prosedur Penelitian, Sitatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Bumi Aksara.
- Agus Fitriyanto (2006). Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta.
- Basrowi dan Suwandi. (2008): -Memahami Penelitian Kitalitatif. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, I. (2009). Manajemen Berbasis Sekolah, Jakarta:Bumi Aksara.
- Basuki, Heru. (2006) Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Kemanusiaan dan Budaya, Jakarta. -
- Bertens. K. (2011). Sejarah filsafat Yimani: dari Thales ke Arista teles, Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Badan Pusat Statistik Berita Resmi Statistik No.33/05/Th.XIV, 5 Mei 2011.
- BPS Jawa Barat (2014). Keadaan Ketenagakerjaan (NO.59/1 1/32Th XVI, 5 November 2014) Bandung:BRS. Jawa Barat
- Creswell, J.W. (2010) Research Design: Qualitative and Quantitative Approach, Terjemahan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Depdiknas. (2008). Memiliki dan Melaksanakan Kreativitas dan Jiwa Kewirausahaan, Jakarta:
- Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Dikmenjur. (2008). Pelaksanaan Prakerin. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan. Depdiknas.

- Depdiknas. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Direktorat Pembinaan SMP.
- Dikmenjur. (2008). *Pembinaan Unit Prodnksi*. Jakarta: Dikmenjur.
- Fattah, N, (2012). *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Rosda.
- Gulo, Dali. (2008). *Kamus Psikologi*. Bandung: Tonis.
- Hamalik, Oemar. (1990). *Praktik Kerja Industri*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- (2007). *Pengembanga SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. (1991). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handyaningrat, S. (1996). *Azas-azas Organisasi Manajemen*. Jakaita: Mas Agung
- Husaini,U. (2006). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (1985). *Psikologi Sosial imtuk Perusahaan dan Industri*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- (1991). *Menyiapkan dan Memandu Karier*, Jakarta: Rajawali Press,
- (1996) *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung: Mandar Maju.
- Ketut. D. (1993). *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kemendiknas (2010), *Rencana Strategis Kementrian Pendidikan Nasional 2010-2014*, Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (2003). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, I. J. (1996) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi: Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mar'at. (1994). *Sikap Manns la, Pembahan, serta Pengukuran*, Andi Offset, Yogyakarta.

- Majid, Abdul. (2005). Perencanaan Pembekijaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhardiansyah, D. Dkk. (2010). Inovasi dalam Sistem Pendidikan (Potret Praktik Tata Kelola Pendidikan Menengah Kejuruan), Jakarta: Direktorat Penelitian dan Pengembangan Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia.
- Mulyasana, D. (2011). Pendidikan Bernnttit dan Berdaya Saing, Bandung: Rosda.
- Nasution. (1998) Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif, Bandung: Tarsito.
- Nazir. (1999) Metode Penelitian, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu, (2003). Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Nugroho. (2004). Pembangunan Wilayah: Perspektif Ekonomi, Sosial dan Lingkungan. Jakarta: LP3ES
- Ratnata, JW. (2010). Komep Pemikiran dalam Pengembangan Pendidikan Vokasi untnk Menghadapi Tuntntan Dunia Kerja, Jurnal. APTEKINDO.
- Ricky. W <http://www.fendighozali.co.cc/2010/03/manajemen-pembelajaran-pendidikan-agama.html> (dikutip dari pembelajaran-pendidikan-agama.html)
- Salusu, J. (1996). Pengambilan Keputman Stratejik untuk Organisasi Pubiik dan Organisasi Non Profit, Jakarta: Grasindo.
- Sanusi A. (2015). Sistem Nilai, Bandung: Nuansa Cendekia.
- Schermerhon (1984). Management for Produktivity, New York: John Wiley & Sons.
- Slameto. (2010). Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistyo-Basuki. (2006). Metode Penelitian. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.
- Sudjana.D. (1992). Metode Penelitian dan Statistika, Bandung Tarsito.

- Sudjana. HD. (2010) Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: Falah.
- Supriadi. E.(2002). Pengembangan Pembelajaran Bilingual pada Rintisan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bertaraf Internasional Yogyakarta: UNY. Diakses dari www.staf.uny.ac.id)
- Suryadi, E. (2009). Model Peningkatan Daya Saing Sekolah Menengah Kejuruan Berbasis Masyarakat. (http://file.upi.edu/direktori/fpeb/prodi.pendidikan/manajemen_perkantoran)
- Suryabrata, S. (1986) Psikologi Pendidikan, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2011) Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Alfabeta.
- Surakhmad, W. (1998) Paper, Skripsi, Thesis, Desertasi. Bandung: Tarsito
- Sutrisno, H. (2008) Metodologi Research, Jilid 2, Yogyakarta: Andi
- Suhardan dan Suharto (2008) Filsafat Administrasi Pendidikan, Tim Dosen Adpen UPI Bandung: Alfabeta.
- Suhardan dan Ridwan (2012). Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan, Bandung: Alfabeta.
- Susan, Bodilly, et.al. (2004) Challenge and Potential of a Collaborative Approach to Education Reform, RAND. Corporation: Santa Monica California.
- Sulipan. (2004). Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan pada Sekolah Menengah Kejuruan, Disertasi, Bandung: PPs- UPI.
- Suparlan. P. (1994). Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: Program S-2 Kajian Wilayah Amerika Universitas Indonesia.
- Slameto (2010). Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya, Jakarta: Rineka Cipta.
- Tumey. C. At et al. (1992) Conceptualising The Management Process, New Jersey: Prentice Hall. Inc.

- The US Department of Labor (1991). Work Readnes Self Marketing Skills for c Job, ([Http://milburv.k12.ma/hs/techrepair/work](http://milburv.k12.ma/hs/techrepair/work)).
- Usman. (2008).Manajemen:Teori, Praktik, dan Hasil Penelitian Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umaedi, (1999) Manajemen Peningkaian Muiu Berbasis Sekolc.Jr. Jakarta: Ditjen Dikdasmen Depdiknas.
- Wardiman. (1997). Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dengan Pendekatan Sistem Ganda. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wena, Made. (1996J Pendidikan Sistem Ganda, Bandung: Tarsito.
- Winardi, J. (2003). Teori Organisasi dan Pengorganisasian, Jakarta: PT Raja Grafmdo Persada.
- Zaenal.A. (2012) Implementasi Manajemen Stratejik Berbasis Kiemitraan dalam Meningkatkan Mntu SMK. Disertasi. UPI.
- Zaenal. (2010) Profesionalisme Gum dalam Pembelajaran, Surabaya: Insan Cendekia.

B. Peraturan perundang-undangan

- Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945, Amandemen keempat.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta, 2005
- Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 tahun 1990, Tentang Pendidikan Menengah, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta, 1990

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 232/U/19977 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Sistem Ganda pada Sekolah Menengah Kejuruan,

C. Jurnal

Usman. 2005. Kemitraan Keluarga, Sekolah, dan Masyarakat. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Januari. Tahun ke-11, No. 052, h. 144-155.

Santoso, Wahyu Budi (2014). And Rohiat, Rohiat And Osa, Juarsa repository, unib.ac.id/9634.

Wagiran (2009). Lembaga Penelitian UNY, Tanggal 25 April 2009.

Zainal Arifm (2012). Presiding Seminar Nasional Pendidikan Teknik Mesin FTUNY, Sabtu 12 Juni 2012).

Wayan Ratnata (2012). Seminar Internasional, ISSN 1907-2066 "Peran LPTK Dalam Pengembangan Pendidikan Vokasi di Indonesia" UPI- Bandung-2012). www.bps.go.id, ISO 9000 (www.bisanis.com).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. BIODATA DAN LATAR BELAKANG KELUARGA

Nama Novy Ernawati, saya anak pertama dari 3 bersaudara dan 2 orang adik laki-laki, saya lahir di Jakarta pada tanggal 2 November tahun 1976, saya dilahirkan dari pasangan Bapak H. Arifin Wiradiputra dan Ibu Hj. Ella Nurlelawati, ada dan dalam keadaan sehat wal'afiat. Saya menikah dengan Ir. Yusi Meiarto dan saya memiliki 3 orang anak semuanya perempuan, alamat saya sekarang di Jl. Sawo 1 Blok C 4/6 Griya Jakarta, Pamulang Tangerang Selatan.

B. PENDIDIKAN FORMAL

Saya Sekolah Dasar (SD) lulus pada tahun 1989 di SD Al-Azhar Jakarta Selatan dan saya lulus SMP pada tahun 1992 di SMP Harapan Ibu Jakarta Selatan, melanjutkan sekolah di SMA Muhammadiyah 3 Jakarta dan saya lulus pada tahun 1995.

Lulus dari SMA saya melanjutkan kuliah di Universitas Sahid Jakarta Jurusan Hubungan Masyarakat lulus pada tahun 1999 dan mendapatkan gelar S.Si, kemudian saya kembali kuliah Ilmu Kesehatan Masyarakat di STIKes Bhakti Pertiwi Indonesia Jakarta lulus pada tahun 2014 mendapatkan gelar SKM, saya melanjutkan Strata-2 Ilmu Kesehatan Masyarakat di Universitas Respati Indonesia Jakarta dan mendapatkan gelar M.Kes. Lulus 2011.

Pada tahun 2016 saya memutuskan kembali menempuh pendidikan untuk mendapatkan gelar doktor di Universitas Islam Nusantara Bandung pada Program Studi Manajemen Pendidikan hingga saat ini saya sedang menjalani Disertasi.

C. PENGALAMAN KERJA

Sebagai customer relation officer di PT. Astra Toyota dan menjadi asisten public relation di perusahaan sonny ericson, sebagai pelaksana program SIRS Surveilens Puskesmas Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan, Kemudian saya menjadi HRD Rumah Sakit Ibu dan Anak Sarana Husada Tangerang, menjadi Kepala UPPM dan Dosen Politeknik Karya Husada Jakarta, sebagai dosen tidak tetap di UI, Universitas Esa Unggul. Serta menjadi Kepala UPPM dan Dosen di

STIKes Bhakti Pertiwi Indonesia Jakarta Selatan, Tahun 2017 menjadi komisaris PT. Permata Bahagia sampai sekarang.

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

Untuk : Dirdik Perguruan Tinggi

1. Dasar kebijakan PKL di Perguruan Tinggi.
 - a. Bagaimana eksistensi program PKL di Perguruan Tinggi?
 - b. Apa dasar penetapan kebijakan tentang PKL?
 - c. Apakah ada kebijakan baru tentang PKL yang bapak terbitkan?
 - d. Bagaimana kebijakan kurikulum Perguruan Tinggi sekarang?
2. Manajemen PKL sebagai Penerapan Kebijakan.
 - a. Bagaimana penerapan manajemen PKL sebagai implementasi dari kebijakan yang berlaku?
 - b. Adakah peraturan yang bapak terbitkan sebagai panduan pengelolaan / manajemen program PKL bagi Perguruan Tinggi?
 - 1) (Jika ada) apa bentuknya?
 - 2) (Jika tidak) apa yang dijadikan pedoman oleh kepala Perguruan Tinggi dalam mengelola PKL?
3. Alasan logis tentang penetapan kebijakan Pendidikan Sistem Ganda di Perguruan Tinggi.
 - a. Mengapa pemerintah menerapkan PSG di Perguruan Tinggi?
 - b. Bagaimana koordinasi dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri?
4. Gambaran empirik tentang mutu lulusan Perguruan Tinggi sebagai hasil penerapan kebijakan Pendidikan Sistem Ganda melalui PKL.
 - a. Secara umum, bagaimana gambaran tentang mutu lulusan Perguruan Tinggi setelah penerapan program PKL?
 - b. Menurut bapak, apakah program PKL masih relevan untuk meningkatkan mutu lulusan?

5. Hambatan/kelemahan dalam penerapan PSG/khususnya Program PKL
 - a. Menurut bapak, apa hambatan atau kelemahan dalam penerapan program PKL di Perguruan Tinggi?
 - b. Apa hambatan di pihak Lembaga?
 - c. Apa hambatan di pihak Dunia Usaha dan Dunia Industri?
6. Upaya perbaikan di masa yang akan datang.
 - a. Menurut bapak, apakah PKL akan terus diterapkan?
 - b. Upaya apa yang akan bapak lakukan untuk perbaikan ke depan, mohon saran dan masukan?

PEDOMAN WAWANCARA
DENGAN KEPALA SEKSI PENINGKATAN MUTU DAN PEMBINAAN
PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

1. Dasar kebijakan PKL di Perguruan Tinggi
 - a. Apa kebijakan yang bapak jadikan dasar untuk pelaksanaan PKL di Perguruan Tinggi?
 - b. Adakah kebijakan turunan untuk mengatur secara teknis tentang PKL?
 - 1) (Jika ada) apa bentuknya?
 - 2) (Jika tidak) apa yang dijadikan pedoman oleh para Pimpinan Perguruan Tinggi untuk melaksanakan PKL?
 - c. Kebijakan apa yang dapat jadi pedoman Bersama antara para Pimpinan Perguruan Tinggi untuk melaksanakan PKL?
2. Manajemen PKL sebagai penerapan kebijakan
 - a. Bagaimana manajemen PKL di Perguruan Tinggi yang bapak Kelola?
 - b. Dalam proses perencanaan, apakah ada arahan khusus dari bapak?
3. Alasan logis tentang penetapan kebijakan Pendidikan Sistem Ganda di Perguruan Tinggi
 - a. Dalam pengelolaan Perguruan Tinggi, ada yang dinamakan PSG. Menurut bapak, apa alasan diterbitkannya kebijakan PSG tersebut?
 - b. Sejak kapan kebijakan itu diterbitkan?
 - c. Apakah saat ini masih relevan untuk diterapkan?
4. Gambaran empirik tentang mutu lulusan Perguruan Tinggi sebagai hasil penerapan kebijakan Pendidikan Sistem Ganda melalui PKL
 - a. Secara umum, menurut bapak, bagaimana gambaran tentang mutu lulusan Perguruan Tinggi?
 - b. Bagaimana kesiapan kerja Mahasiswa Perguruan Tinggi, setelah mereka lulus?
 - c. Dengan adanya program PKL, apakah mutu lulusan meningkat?

5. Hambatan/kelemahan dalam penerapan PSG/khususnya Program PKL
 - a. Pelaksanaan PKL yang selama ini berlangsung, apakah berjalan dengan baik?
 - b. Hambatan atau kelemahan apa saja yang dihadapi Lembaga?
 - c. Menurut bapak, apa hambatan di pihak Lembaga?
 - d. Apakah pihak DU/DI sudah mendukung penuh terhadap program PKL?
6. Upaya perbaikan di masa yang akan datang.
 - a. Menurut bapak, apakah ke depan program PKL masih akan dilaksanakan?
 - b. Bagaimana upaya perbaikan ke depan?
 - c. Bagaimana kondisi eksisting tentang penyelenggaraan Perguruan Tinggi secara umum?

PEDOMAN WAWANCARA

Dengan Rektor

1. Dasar kebijakan PKL di Perguruan Tinggi
 - a. Apakah program PKL yang dilaksanakan di Perguruan Tinggi memiliki dasar kebijakan yang berlaku?
 - b. Selain kebijakan itu, apakah Rektormemiliki kebijakan internal untuk mengatur pelaksanaannya?
 - c. Menurut Bapak, apakah kurikulum yang berlaku sekarang relevan dengan program PKL?
 - d. Adakah kebijakan lain selain Peraturan Pemerintah seperti yang Bapak sampaikan?
2. Manajemen PKL sebagai penerapan kebijakan
 - a. Bagaimana gambaran manajemen PKL yang dilaksanakan Di Perguruan Tinggi?
 - b. Dalam proses perencanaan, apakah melibatkan pihak DU/DI?
 - c. Antara pihak sekolah dan DU/DI, apakah ada kesepakatan tentang program pembelajaran bagi Mahasiswa?
 - d. Secara teknis, siapa yang dipercaya mengelola program PKL?
3. Alasan logis tentang penetapan kebijakan Pendidikan Sistem Ganda di Perguruan Tinggi
 - a. Mengapa di Perguruan Tinggi diterapkan kebijakan PSG?
 - b. Implementasinya, PSG itu seperti apa?
 - c. Apakah dengan penerapan PSG melalui PKL dapat meningkatkan mutu lulusan Perguruan Tinggi?
 - d. Selain PKL, program apa lagi yang dilaksanakan?
4. Gambaran empirik tentang mutu lulusan Perguruan Tinggi sebagai hasil penerapan kebijakan Pendidikan Sistem Ganda melalui PKL
 - a. Setelah PKL dilaksanakan, bagaimana gambaran mutu lulusan Perguruan Tinggi?

- b. Apakah para lulusan memiliki kesiapan kerja?
 - c. Bagaimana gambaran daya scrap DU/DI terhadap lulusan Perguruan Tinggi?
5. Hambatan/kelemahan dalam penerapan PSG/khususnya Program PKL
- a. Pada saat program PKL dilaksanakan, hambatan apa saja yang dihadapi pengelola?
 - b. Menurut Bapak, apakah Perguruan Tinggi sudah benar-benar siap melaksanakan PKL?
 - c. Bagaimana dukungan DU/DI?
 - d. Adakah hambatan yang disebabkan oleh DU/DI yang tidak mendukung?
6. Upaya perbaikan di masa yang akan datang
- a. Bagaimana prediksi ke depan, apakah program PKL masih akan terus dilaksanakan?
 - b. Bagaimana upaya perbaikan ke depan?
 - c. Bagaimana saran-saran Bapak untuk perbaikan ?

PEDOMAN WAWANCARA

Dengan Dosen

1. Dasar kebijakan PKL di Perguruan Tinggi
 - a. Apa dasar kebijakan yang dijadikan acuan dalam pelaksanaan program PKL di Perguruan Tinggi?
 - b. Menurut Bapak, sebagai pendidik, apakah kebijakan tersebut masih relevan untuk saat ini?
 - c. Selain Permendikbud, apa lagi kebijakan lain yang dijadikan dasar?
2. Manajemen PKL sebagai penerapan kebijakan
 - a. Sebelum program Prakerir,-dilaksanakan, apa saja yang dipersiapkan oleh guru?
 - b. Menurut Bapak, apakah manajemen PKL di Perguruan Tinggi sudah baik?
 - c. Apakah Bapak dilibatkan dalam proses perencanaan dan evaluasi?
3. Alasan logis tentang penetapan kebijakan Pendidikan Sistem Ganda di Perguruan Tinggi
 - a. Menurut Bapak, mengapa pemerintah menerapkan kebijakan PSG?
 - b. Bagaimana dukungan pemerintah daerah terhadap program PSG?
 - c. Adakah kebijakan Pemda yang secara khusus mengatur tentang pelaksanaan PSG?
4. Gambaran empirik tentang mutu lulusan Perguruan Tinggi sebagai hasil penerapan kebijakan Pendidikan Sistem Ganda melalui PKL
 - a. Sebagai pendidik, Bapak tentu mengetahui mutu lulusan Perguruan Tinggi, bagaimana menurut Bapak?
 - b. Apakah PKL masih dibutuhkan untuk membekali kompetensi kepada peserta didik?
 - c. Bagaimana kesiapan kerja Mahasiswa Perguruan Tinggi saat ini?
5. Hambatan/kelemahan dalam penerapan PSG/khususnya Program PKL
 - a. Menurut Bapak, hambatan apa yang dihadapi pada saat pelaksanaan PKL?
 - b. Bagaimana dukungan DU/DI terhadap PKL?

- c. Apakah semua peserta PKL ditempatkan di tempat yang sesuai dengan bidang keahliannya?
6. Upaya perbaikan di masa yang akan datang
- a. Bagaimana prediksi ke depan, apakah PKL masih diperlukan?
 - b. Bagaimana upaya untuk memperbaiki ke arah yang lebih baik?

**PEDOMAN WAWANCARA DENGAN MANAGER/DIREKTUR
PERUSAHAAN/INSTANSI**

1. Dasar kebijakan PKL di Perguruan Tinggi
 - a. Sebagai manager/direktur perusahaan/intansi, apakah bapak mengetahui kebijakan PKL?
 - b. Bagaimana pendapat bapak tentang PKL?
2. Manajemen PKL sebagai penerapan kebijakan
 - a. Pada saat pihak Perguruan Tinggi akan melaksanakan PKL, apakah bapak dilibatkan untuk merancang program tersebut?
 - b. Apa saja yang bapak berikan untuk mendukung PKL_Perguruan Tinggi?
 - c. Apakah pihak sekolah pernah mengajukan permohonan, agar merancang program khusus untuk siswa peserta PKL?
 - d. Bagaimana cara memberikan penilaian kepada peserta PKL?
3. Alasan logis tentang penetapan kebijakan Pendidikan Sistem Ganda di Perguruan Tinggi
 - a. Apa alasan pemerintah menerapkan program PSG melalui PKL?
 - b. Untuk mendukung program PKL, ada kebijakan khusus yang dapat bapak pedoman?
 - c. Apakah pihak perusahaan/instansi menyediakan uang saku untuk siswa peserta PKL?
 - d. Kerjasama antara pihak Perguruan Tinggi dengan Perusahaan/instansi yang Bapak pimpin, dilakukan secara berlanjut atau temporer saja?
 - e. Ada sejenis Mou?
4. Gambaran empirik tentang mutu lulusan Perguruan Tinggi sebagai hasil penerapan kebijakan Pendidikan Sistem Ganda melalui PKL
 - a. Menurut Bapak, bagaimana mutu lulusan Perguruan Tinggi?
 - b. Bagaimana kesiapan kerja Mahasiswa Perguruan Tinggi?
 - c. Apa saran Bapak, agar lulusan Mahasiswa Perguruan Tinggi benar-benar berkualitas?

5. Hambatan/kelemahan dalam penerapan PSG/khususnya Program PKL
 - a. Apa hambatan yang bapak alami dalam mendukung program PKL Perguruan Tinggi Ini?
 - b. Ada arahan dari pemerintah secara khusus?
 - c. Pernahkah ada Pengurus Komite membicarakan tentang program PKL?
6. Upaya perbaikan di masa yang akan datang
 - a. Bagaimana pendapat Bapak, jika program PKL terus dilaksanakan oleh pihak Perguruan Tinggi?
 - b. Agar ke depan lebih baik, apa yang harus dilakukan?

PEDOMAN WAWANCARA

Dengan Ketua Komite

1. Dasar kebijakan PKL di Perguruan Tinggi
 - a. Apakah bapak mengetahui tentang PSG di Perguruan Tinggi?
 - b. Kebijakan apa yang dijadikan dasar pelaksanaan PSG?
 - c. Apakah Bapak mengetahui tentang PKL di Perguruan Tinggi?
2. Manajemen PKL sebagai penerapan kebijakan
 - a. Menurut Bapak, bagaimana manajemen PKL. di Perguruan Tinggi?
 - b. Dalam merencanakan program PKL, apakah pihak lembaga berkoordinasi dengan komite?
 - c. Menurut bapak, apakah manajemen PKL sudah baik?,
3. Alasan logis tentang penetapan kebijakan Pendidikan Sistem Ganda di Perguruan Tinggi
 - a. Menurut Bapak, mengapa di Perguruan Tinggi diterapkan kebijakan PSG melalui PKL?
 - b. Apakah program PKL dapat menunjang terhadap peningkatan mutu lulusan dan kesiapan kerja Mahasiswa?
 - c. Menurut Bapak, apakah orang tua Mahasiswa mendukung kegiatan PKL?
4. Gambaran empirik tentang mutu lulusan Perguruan Tinggi sebagai hasil penerapan kebijakan Pendidikan Sistem Ganda melalui PKL.
 - a. Bagaimana mutu lulusan Perguruan Tinggi menurut Bapak?
 - b. Apakah lulusan Perguruan Tinggi sudah memiliki kesiapan kerja yang memadai?
 - c. Dalam pelaksanaan PKL, apakah siswa ditempatkan di institusi yang tepat?
 - d. Menurut pandangan Bapak, sebelum PKL dilaksanakan, siapa yang harus mencari tempat PKL, pihak lembaga atau Mahasiswa?
5. Hambatan/kelemahan dalam penerapan PSG/khususnya Program PKL
 - a. Apakah dalam pelaksanaan program PKL, ada hambatan yang dihadapi?
 - b. Apa saran bapak agar PKL berjalan sesuai dengan tujuan awalnya?

- c. Apakah komite bersedia menjembatani pihak lembaga untuk berkoordinasi dengan DU/DI?
6. Upaya perbaikan di masa yang akan datang
- a. Sebagai pengurus Komite, apa saran bapak untuk perbaikan PKL di masa yang akan datang?
 - b. Apabila pihak sekolah memerlukan bantuan, apakah Bapak bersedia membantu?