

PELAKSANAAN PROGRAM *INTERNSHIP* DALAM UPAYA MENINGKATKAN CITRA LEMBAGA PENDIDIKAN (STUDI KASUS: FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI – UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA)

Dian Nugraheni¹, Lina Sinatra Wijaya²

Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Kristen Satya Wacana
Jl. Diponegoro 52-60, Salatiga 50711, INDONESIA
Email: ¹602014006@student.uksw.edu, ²lina.sinatra@uksw.edu

ABSTRAK

Program *Internship* merupakan kegiatan yang dibuat bagi mahasiswa untuk menerapkan ilmunya serta mendapatkan pengalaman kerja di dunia nyata. Program *internship* dapat diterapkan untuk meningkatkan citra pada sebuah lembaga pendidikan. Dengan pesatnya persaingan antar lembaga pendidikan, maka setiap lembaga pendidikan berupaya mendapatkan citra positif untuk meningkatkan eksistensi, serta nilai jual kepada masyarakat. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh program *internship* dalam meningkatkan citra lembaga pendidikan yang bersangkutan, sehingga berdampak pada peningkatan jumlah mahasiswa yang melaksanakan *internship* di tempat terkait. Objek penelitian ini adalah melihat program *internship* yang dilakukan oleh Fakultas Teknologi Informasi – Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengambilan data melalui observasi, wawancara mendalam dan wawancara sistematis. Hasil penelitian ini menunjukkan program *internship* dapat meningkatkan citra positif dari lembaga pendidikan. Citra terbentuk dari ketrampilan *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki oleh mahasiswa, dan juga dari tanggung jawab, kreatifitas, kerja secara profesional, serta sikap inisiatif yang mengarah pada kepuasan kerja dan akan membentuk loyalitas kepada perusahaan. Citra positif pada program *internship* nantinya akan berpengaruh pada peningkatan jumlah mahasiswa yang diterima oleh instansi/lembaga untuk melaksanakan *internship* di tempat terkait. Citra positif juga berpengaruh kepada kepercayaan dari instansi/lembaga untuk melakukan kerja sama dalam program *internship* dengan lembaga pendidikan tersebut, serta menawarkan pekerjaan terhadap mahasiswa tersebut setelah lulus.

Kata kunci: Program *internship*, lembaga pendidikan, *hardskill*, dan *soft skill*.

ABSTRACT

The *Internship* program is a program created for students to apply their knowledge and gain working experience in the real world. The *internship* program can be applied to improve the image of an educational institution. Due to the competition among educational institutions, every educational institution is trying to get a positive image to improve the existence, and the selling values in the society. The purpose of this study is to find out whether the *internship* program gives any impact to improve the image of educational institution and increases the number of students who carry out the *internships* program in related places or not. The object of this study is focusing on the *internship* program conducted by the Information Technology Faculty of Satya Wacana Christian University – Salatiga, as a case study. This is a qualitative descriptive research by having an observation and in-depth interviews in getting the data. The results of this study indicate that the *internship* program can give positive image for the educational institution. The image improved due to the *hard skill* and *soft skills* mastered by students, and also from the responsibilities, creativity, professional work, as well as the attitude that lead to job satisfaction and all of this will form the loyalty to the company. The positive image of the *internship* program will also influence the increase in the number of students received by the agency/institution to carry out the next *internships* program. Positive images also affect the trust of agencies/institutions to cooperate in the *internship* program conducted by the educational institutions, as well as offer jobs to the students after graduation.

Keywords: *Internship* program, educational institution, *hardskill* and *softskill*.

1. PENDAHULUAN

Citra yang baik merupakan tujuan utama sekaligus reputasi dan prestasi yang hendak dicapai bagi setiap lembaga/organisasi termasuk pada Fakultas Teknologi Informasi (FTI) – UKSW. Citra tidak lepas dari opini publik, sedangkan baik atau buruknya citra yang

dihasilkan akan ditentukan oleh lembaga itu sendiri. Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan memiliki peran yang sangat besar dalam mengembangkan SDM dan peningkatan daya saing bangsa, oleh karena itu disetiap lembaga pendidikan memiliki program khusus untuk meningkatkan eksistensinya dalam upaya memperoleh citra positif. Salah satu upaya

dalam meningkatkan eksistensi lembaga pendidikan adalah dengan menerapkan program *internship* di perusahaan/perusahaan/instansi terkait.

Internship/work placements merupakan program yang dibuat untuk memberi kesempatan bagi mahasiswa/siswa untuk mengembangkan kemampuannya baik *hard skill* maupun *soft skill* di dunia industri sesuai dengan bidang studi yang ditekuni. Dalam pelaksanaannya terdapat beberapa hal yang akan mempengaruhi persepsi perusahaan/instansi/lembaga terhadap lembaga pendidikan tersebut misalnya sikap/perilaku mahasiswa yang melanggar aturan atau penyalahgunakan kebijakan dari perusahaan/instansi/lembaga terkait, maupun sikap mahasiswa yang melakukan tugas dengan baik, semua itu akan berdampak pada diterima atau tidaknya mahasiswa tersebut untuk dapat melakukan *internship* di perusahaan tersebut.

Berdasarkan kondisi tersebut, FTI–UKSW sebagai salah satu lembaga Pendidikan telah menjalin kerja sama dengan perusahaan-perusahaan untuk menyalurkan mahasiswanya yang akan melakukan program *internship*. Penelitian ini akan melihat apakah pelaksanaan program *internship* ini akan berdampak terhadap peningkatan citra dari Perguruan Tinggi, khususnya FTI–UKSW, serta apakah semua ini juga akan berdampak pada peningkatan jumlah mahasiswa yang akan melakukan program *internship* di perusahaan tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Rizka Fauzia (Fauzia, 2015) yang berjudul “Pengaruh Magang Terhadap Perkembangan Kepribadian Mahasiswa”. Penelitian ini membahas tentang pengaruh magang terhadap perkembangan Psikologi Kepribadian dan manfaat magang untuk mahasiswa D3 Bahasa Korea Universitas Gadjah Mada. Metode yang digunakan adalah deskriptif analisis yakni data-data dipaparkan secara sistematis, factual, dan akurat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh program magang memberikan beberapa keuntungan, yaitu: 1) bagi mahasiswa berupa *hard skill*, *soft skill*, pengalaman, ilmu baru dan koneksi baru, 2) bagi Universitas membuka jalur kerja sama terhadap perusahaan dalam melaksanakan program magang, serta memberi peluang dalam menyalurkan lapangan pekerjaan bagi lulusannya, 3) bagi Perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan oleh Universitas yang bersangkutan, dan memper-

mudah perusahaan dalam mencari dan merekrut tenaga ahli lulusan baru yang berkualitas.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Fadilla Weka Yuningsih (Yuningsih, Kusmintardjo, & Sunarni, 2015) yang berjudul “Membangun Citra Sekolah Dalam Meningkatkan Kerjasama Dengan Dunia Usaha/Dunia Industri Pada SMK PGRI 3 Malang”. Penelitian ini membahas tentang deskripsi citra dari SMK PGRI 3 di mata dunia usaha dan dunia industri. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, hasil penelitian menjelaskan bahwa citra SMK PGRI 3 di mata dunia usaha/industri baik dikarenakan kualitas dari siswa siswanya yang memiliki tanggung jawab tinggi, kecerdasan emosional yang baik, kemauan belajar yang tinggi. Selain itu program prakerin (Praktik Kerja Industri) yang dilaksanakan secara konsisten juga dapat menimbulkan kerja sama yang baik terhadap dunia usaha/industri.

Penelitian terdahulu lebih menekankan pada manfaat dari magang /*kerja praktik* bagi peningkatan kualitas siswa dan sekolah dalam menjalin hubungan kerja sama dengan dunia usaha dan industri, serta adanya pengaruh magang dalam meningkatkan kualitas siswa dalam mencari lapangan pekerjaan. Sedangkan pada penelitian ini lebih menekankan pada dampak dari program *internship* terhadap peningkatan citra lembaga pendidikan, serta melihat apakah semua ini juga akan berdampak pada peningkatan jumlah mahasiswa yg melakukan program *internship* di perusahaan tersebut atau tidak.

2.2 *Internship* / Kerja Praktik/Magang

Pengertian magang menurut KBBI adalah calon pegawai, yang belum diangkat secara tetap serta belum menerima gaji atau upah karena dianggap masih dalam taraf belajar (KBBI, 2017). Magang adalah proses belajar melalui kegiatan di dunia nyata (Sumardiono, 2014:116). Program kerja praktik (magang) menurut Chandra Suharyanti, dkk (2014) adalah kegiatan pembelajaran di lapangan yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan mahasiswa dalam dunia kerja nyata. Menurut Danim (2008) dalam Sari, Murwaningsih & Susantiningrum (2014:3) magang adalah teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan.

Program magang merupakan kegiatan pembelajaran yang dilakukan untuk mendapatkan pengalaman dalam berkontribusi dan berkarya di kehidupan nyata. Dengan demikian diharapkan setiap mahasiswa

mampu mengikuti dan memahami kegiatan kerja yang dilakukan di dunia usaha, sehingga mendapatkan sesuatu yang baik dan berguna bagi dirinya serta mampu menunjukkan kinerjanya secara maksimal. Program magang dapat membentuk mental motivasi mahasiswa sebagai tenaga kerja yang siap kerja dan mampu mandiri serta berjiwa pekerja keras, jujur, bertanggungjawab, serta ulet dalam bekerja (Suharyanti, Murtini, & Susilowati, 2014:4). Magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mempelajari bagaimana cara melakukan suatu kegiatan. Magang biasanya menggabungkan pelatihan di tempat kerja dengan pengalaman teoritis yang didapatkan peserta di tempat pelatihan untuk mempersiapkan peserta dalam memangku jabatan tertentu di masa mendatang (Satriya, Domai, & Suwondo, 2013:168).

2.3 Citra Bagi Lembaga Pendidikan

Menurut Kotler (1997), dalam Dedi & Khoiruddin, (2016:319) citra adalah seperangkat keyakinan, ide dan kesan yang dimiliki oleh seseorang terhadap suatu objek. Keyakinan terhadap suatu objek ini dapat dimiliki oleh seseorang apabila ada transfer pesan yang tepat. Dengan kata lain, cara menyampaikan suatu pesan tentang suatu objek akan menghasilkan efek yang positif, dan menimbulkan citra yang positif dibenak calon konsumen apabila penyampaian pesan itu menggunakan kemasan yang tepat dan efektif.

Menurut G. Sach dalam buku Soemirat dan Elvinaro Ardianto (2007:171) citra adalah pengetahuan mengenai kita dan sikap-sikap terhadap kita yang mempunyai kelompok-kelompok yang berbeda. Pengertian citra ini kemudian disitir oleh Effendi dalam Soemirat dan Elvinaro Ardianto (2007:171) bahwa citra adalah dunia sekeliling kita yang memandang kita.

Menurut Bill Canton dalam Sukatendel (1990: 111) citra adalah kesan, perasaan, gambaran dari public terhadap perusahaan. Kesan yang dengan sengaja diciptakan dari suatu objek, orang atau organisasi (dalam Soemirat dan Elvinaro Ardianto, 2007: 111-112). Bertolak dari pengertian tersebut, Sukatendel dalam Soemirat dan Elvinaro Ardianto (2007:112), berpendapat bahwa citra itu dengan sengaja perlu diciptakan agar bernilai positif, sedangkan menurut Katz dalam Soemirat dan Elvinaro Ardianto (2007: 113), citra adalah cara bagaimana pihak lain memandang sebuah perusahaan, seseorang, suatu komite, atau suatu aktivitas. Definisi terakhir adalah dari Jalaludin Rakhmad dalam Soemirat dan Elvinaro

Ardianto (2007:114), mendefinisikan citra sebagai gambaran tentang realitas dan tidak harus sesuai dengan realitas, citra adalah dunia menurut persepsi.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa citra adalah suatu ide, kesan, dan persepsi yang dimiliki seseorang terhadap suatu objek berdasarkan pengetahuan atau pengalaman yang ada. Citra yang dimaksud adalah kesan yang dengan sengaja diciptakan oleh orang, masyarakat, atau organisasi dalam menilai baik atau buruknya sebuah objek (perusahaan, lembaga, seseorang, suatu komite, atau suatu aktivitas lainnya). Citra merupakan tujuan dari suatu organisasi untuk meningkatkan daya tarik publik terhadap produk atau jasa yang ditawarkan. Citra dapat terbentuk melalui tingkah laku, pesan, dan kebiasaan sehingga akan menimbulkan persepsi dari satu orang, kelompok, atau dunia dalam memandang suatu aktivitas.

Jenis-Jenis Citra menurut Frank Jefkins dalam Soemirat dan Elvinaro Ardianto (2007:117), membagi citra dalam beberapa jenis, antara lain: (a) *The mirror image* (cerminan citra), yaitu bagaimana dugaan (citra) manajemen terhadap publik eksternal dalam melihat perusahaannya. (b) *The current image* (citra masih hangat), yaitu citra yang terdapat pada publik eksternal, yang berdasarkan pengalaman atau menyangkut miskinnya informasi dan pemahaman publik eksternal. Citra ini bisa saja bertentangan dengan *mirror image*. (c) *The wish image* (citra yang diinginkan), yaitu manajemen menginginkan pencapaian prestasi tertentu. Citra ini diaplikasikan untuk sesuatu yang baru sebelum public eksternal memperoleh informasi secara lengkap. (d) *The multiple image* (citra yang berlapis), yaitu sejumlah individu, kantor cabang atau perwakilan perusahaan lainnya dapat membentuk citra tertentu yang belum tentu sesuai dengan keseragaman citra seluruh organisasi atau perusahaan.

Pengertian citra tidak dapat diukur secara matematis, tetapi wujudnya dapat dirasakan baik atau buruk. Penerimaan citra positif atau negatif datang dari penilaian khalayak sasaran dan masyarakat luas. Citra keinginan adalah seperti yang hendak ingin dicapai oleh manajemen lembaga/perusahaan agar produk yang dijual lebih dikenal (*good awareness*), serta dapat menyenangkan dan diterima dengan kesan yang selalu positif dari publik/masyarakat umum (Ruslan, 2012:78).

Sebagai suatu lembaga kepercayaan bagi masyarakat maka citra menjadi lebih penting dalam situasi

pendidikan dewasa ini. Suatu lembaga pendidikan dalam hal ini perguruan tinggi selalu berusaha untuk menjaga citra yang dimiliki agar masyarakat pengguna institusi pendidikan ini tetap memiliki kepercayaan terhadap institusi/perguruan tinggi tersebut. Tugas dari Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tersebut dalam rangka membentuk citranya adalah dengan mengidentifikasi citra seperti apa yang ingin dibentuk dimata masyarakat. Proses pembentukan citra ini pada akhirnya akan menghasilkan sikap, pendapat, tanggapan atau perilaku tertentu terhadap PTS tersebut (Sinatra L & Darmastuti R, 2008:4). Kiprah bisnis perguruan tinggi tentu saja tidak sedemikian bebasnya seperti sosok perusahaan manufaktur atau industri jasa lainnya. Menurut Widodo Muktiyo (2002), dalam Lina Sinatra & Darmastuti, (2008:5). upaya survival kampus perlu mendapat sentuhan yang lebih elegan agar kesan “jual murah/obral gelar“, tidak melekat di institusi tersebut

2.4 Pencapaian Citra Positif

Menurut Rosady Ruslan, (Ruslan, 1994:66) citra positif akan tercapai apabila terdapat beberapa poin yaitu: **(a) Citra**, yaitu tujuan pokok suatu perusahaan/ lembaga, terciptanya citra yang baik dimata khalayak akan menguntungkan suatu lembaga. Dalam hal ini khalayak akan menularkan “citra” yang serupa kepada semua produk barang/jasa yang dihasilkan, termasuk pada pihak internal di perusahaan/ lembaga tersebut yaitu pekerjanya (*employee relations*) akan menjadi suatu kebanggaan tersendiri, serta akan menimbulkan *sense of belonging* terhadap perusahaan / lembaga dimana mereka bekerja. **(b) Kepercayaan**, berkaitan erat dengan citra karena terbentuk dari suatu pandangan, persepsi, opini, penilaian secara umum. Menurut Seitel, dalam buku Soemirat & Ardianto (2012:104), opini merupakan kumpulan pendapat individu terhadap masalah tertentu. Sedangkan persepsi diartikan sebagai hasil pengamatan terhadap unsur lingkungan yang dikaitkan dengan suatu proses pemaknaan, dengan kata lain individu akan memberikan makna berdasarkan pengalamannya. Persepsi dan opini dari perusahaan akan membentuk sebuah penilaian terhadap perusahaan/ lembaga. Nilai yang terbentuk diharapkan lebih mengarah kepada pendapat atau penilaian positif, sehingga menimbulkan kepercayaan dari setiap perusahaan. **(c) Realitas**, pada program yang telah dibentuk merupakan realita yang jelas berwujud, dapat diukur dan hasil dari program tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Hasil yang baik dari program tersebut akan memberikan keuntungan-keuntungan kepada perusahaan atau lembaga berupa materiil, peningkatan citra, maupun moral, **(d) Manfaat**, yaitu semua hasil kerja

sama (*mutual symbiosis*), saling mempercayai (*mutual confidence*), saling menghargai (*mutual appreciation*) dari berbagai pihak, akan merasakan manfaat bila tujuan pokok (sasaran) perusahaan bisa tercapai dengan sukses. Hal ini akan menguntungkan semua pihak, dan hasilnya akan mendatangkan keuntungan baik dari lembaga maupun pihak yang menggunakan barang/ jasa yang ditawarkan. Program yang telah dibuat diharapkan dapat menguntungkan satu sama lain dengan mitranya. Untuk mencapai sebuah keuntungan memerlukan hubungan yang saling menghargai serta kepercayaan, **(e) Mengikat Semua Pihak (Keterikatan)**, pihak yang terikat disini adalah target sasaran dari program *internship* yaitu perusahaan. Lembaga pendidikan yang sudah mendapatkan kepercayaan dari perusahaan berupaya melakukan kerja sama, serta membuat kesepakatan tertulis agar program *internship* dapat terus berlanjut. Semua keputusan yang sudah disepakati harus dilakukan secara konsisten oleh semua pihak yaitu lembaga pendidikan, dan perusahaan. Rencana yang telah disepakati oleh lembaga pendidikan dan perusahaan juga harus berorientasi pada suatu tujuan tertentu dan menghasilkan sesuatu demi kepentingan bersama (*mutual interest*). Kepentingan bagi perusahaan adalah kemudahan dalam mencari tenaga kerja, sedangkan kepentingan bagi lembaga pendidikan adalah peningkatan citra.

2.5 Hubungan Perusahaan Terhadap Lembaga Pendidikan

Menurut Anne Gregory dalam buku Public Relations Dalam Praktik, hubungan dengan sekolah, baik sekolah dasar, sekolah menengah, maupun universitas lokal merupakan unsur penting dalam keberhasilan masyarakat (Gregory, 2004:113). Dukungan kerja sama dari perusahaan kepada lembaga pendidikan selalu mendatangkan keuntungan yang baik. Kerja sama yang saling menguntungkan tersebut dapat berupa pendidikan yang melibatkan karyawan perusahaan dalam proses belajar mengajar sesuai dengan bidang yang mereka kuasai maupun berupa sponsor untuk peristiwa olahraga, atau keterlibatan secara interaksi lainnya bisa memiliki pengaruh yang positif. Kerja sama dengan sekolah dan universitas juga membantu rekrutmen tenaga kerja perusahaan di masa depan, perusahaan yang terkemuka dan terkenal biasanya lebih menyukai calon karyawan terbaik.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif yaitu pada teknik pengumpulan data yang digunakannya adalah observasi partisipasi,

peneliti terlibat sepenuhnya dalam kegiatan informan kunci yang menjadi subjek penelitian dan sumber informasi peneliti (Ardianto, 2010:58). Teknik pengambilan data menggunakan wawancara mendalam, wawancara sistematis, dan observasi lapangan, sedangkan jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder (Ruslan, 2003:29-30). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber informasi adalah Staff/HRD perusahaan/lembaga dimana mahasiswa melakukan program *internship*, dengan jumlah total 15 perusahaan/instansi yang ada di daerah Salatiga dan perusahaan yang melakukan program *recruitment* di Salatiga.

Data-data tersebut kemudian akan dianalisis menggunakan metode Miles dan Huberman, dalam buku (Ardianto, 2010:223) yang terdiri dari: (a) Reduksi, yaitu suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, menyusun data dalam suatu cara dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan, (b) Model data (*data display*), yaitu suatu kumpulan-kumpulan informasi yang tersusun, yang membolehkan pendeskripsian kesimpulan dan pengambilan tindakan, (c) Penarikan/Verifikasi kesimpulan, yaitu dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai memutuskan apakah makna sesuatu, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab-akibat, dan proposisi-proposisi.

Validitas dan reliabilitas data pada penelitian ini menggunakan metode triangulasi dalam Parwito (2007:99), yaitu: (a) Triangulasi data (sumber), peneliti bermaksud menguji data yang diperoleh dari satu sumber (untuk dibandingkan) dengan data dari sumber lain. Pada penelitian ini teknik wawancara dilakukan kepada pihak internal FTI, dan kepada pihak eksternal, yaitu perusahaan/instansi/lembaga yang menyediakan tempat untuk melaksanakan program *internship*, (b) Triangulasi metode, yaitu upaya peneliti membandingkan temuan data yang diperoleh dengan menggunakan suatu metode tertentu, (misal cacatan lapangan yang dibuat selama melakukan observasi) dengan data yang diperoleh menggunakan metode lain (misalnya transkrip dari wawancara mendalam) mengenai suatu persoalan dari sumber yang sama. Selain itu peneliti juga mencari kebenaran data melalui observasi lapangan serta mencari informasi kepada informan yang berbeda dengan teknik wawancara sistematis terhadap *staff/HRD* perusahaan yang menerima mahasiswa *internship* dari FTI-UKSW.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Program *internship* dilaksanakan oleh seluruh mahasiswa FTI – UKSW, baik dari program Diploma dan Sarjana, meliputi program D3 Komputerisasi Akuntansi, D3 Teknik Informatika, D4 Destinasi Pariwisata, S1 Teknik Informatika, S1 Sistem Informasi, S1 Desain Komunikasi Visual, S1 Pendidikan Teknik Informatika dan Komputer, S1 Public Relations, S1 Ilmu Perpustakaan. Penelitian dilakukan selama kurang lebih 2 bulan. Penelitian ini melibatkan 15 instansi/perusahaan dimana mahasiswa melaksanakan kegiatan *internship*.

Proses penelitian untuk mengetahui performa kerja dari mahasiswa FTI – UKSW selama melakukan *internship*, serta mengetahui tingkat kepercayaan instansi/perusahaan terhadap FTI – UKSW melalui peningkatan jumlah mahasiswa yang melaksanakan *internship* di tempat tersebut. Berdasarkan informasi dari instansi/perusahaan tempat mahasiswa melakukan kerja praktik, mahasiswa yang melaksanakan *internship* sebagian besar sudah sesuai dengan bidang jurusan yang diambil pada saat kuliah.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan metode pengambilan data secara wawancara mendalam, wawancara sistematis dan observasi, maka hasil yang diperoleh seperti yang dideskripsikan dibawah ini.

4.1 Pelaksanaan Program *Internship* di Perusahaan/Instansi Terkait

a) Menentukan Seleksi dan Kriteria

Pada saat pelaksanaan program *internship* mahasiswa terlebih dahulu mengajukan surat pengantar dari kampus ke perusahaan/instansi/lembaga terkait. Sebagian besar perusahaan/instansi/lembaga yang diwawancarai memberikan kriteria dan seleksi terhadap mahasiswa untuk mengetahui kualitas, kesiapan, serta kemampuan mahasiswa tersebut dalam memasuki pelatihan dunia kerja nyata. Aktivitas seleksi dan kriteria dari perusahaan cukup beragam seperti contoh apabila perusahaan tersebut bergerak di bidang industri IT dan Desain Grafis, maka perusahaan mengharuskan calon mahasiswa *internship* dapat memahami bidang tersebut dan menunjukkan portofolio yang berisi karya atau program yang pernah dikerjakan.

Seleksi dan menentukan kriteria merupakan proses pencarian dan penerimaan karyawan serta mahasiswa kerja praktik sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan, karena proses seleksi merupakan rangkaian

tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima (Yullyanti, 2009: 2). Beberapa perusahaan tidak serta merta menerima mahasiswa untuk melaksanakan *internship*, karena setiap perusahaan memiliki prasyarat tertentu dalam penerimaan mahasiswa *internship*. Standar Kompetensi Perusahaan merupakan persyaratan kompetensi bagi seseorang yang sesuai dengan perusahaan tertentu (Fuad & Ahmad, 2009: 40). Adanya seleksi terhadap mahasiswa *internship* secara tidak langsung perusahaan mendapatkan keuntungan, karena perusahaan dapat mengandalkan kemampuan mahasiswa tersebut dalam menyelesaikan dan meningkatkan kualitas pekerjaan, serta perusahaan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan tenaga kerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan (Setiani, 2013:39). Selain itu, apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka operasional organisasi pun akan berjalan lancar, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi (Darmawan, 2008:5).

b) Kemampuan Mahasiswa *Internship*

Sebagian besar perusahaan/institusi yang menerima mahasiswa magang/*internship* mengatakan bahwa mahasiswa FTI – UKSW mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi/lembaga. Hasil dari pekerjaan yang dikerjakan oleh mahasiswa *internship* bahkan dapat digunakan oleh perusahaan hingga saat ini. Menurut perusahaan/instansi/lembaga terkait, keterampilan yang dimiliki oleh mahasiswa FTI dalam bidang IT tidak diragukan lagi, sehingga ada perusahaan yang mempercayakan mahasiswa *internship* dari FTI untuk ikut dalam melakukan kerja sama terhadap mitra bisnis dari perusahaan itu sendiri.

Pada saat melaksanakan kerja praktik mahasiswa juga harus memiliki keterampilan *soft skills* agar dapat bekerja di lingkungan kerja dengan baik. Pengembangan *soft skills* dapat dilakukan melalui berbagai program, salah satunya adalah melalui program magang (Purwaningsih, Witurachmi, & Zoraifi, 2017:15). Lulusan perguruan tinggi tidak cukup hanya menguasai *hard skill* saja, namun juga harus menguasai *soft skill* sebagai penguat *hard skill* agar lebih mampu bekerja produktif dan berkualitas (Islami, 2012:30). *Soft skill* merupakan keterampilan seseorang dalam menjalin hubungan dengan diri sendiri serta orang lain untuk mengembangkan kemampuan kerja secara maksimal. *Soft skill* dapat diamati melalui performa kerja, seperti kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi,

ataupun menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok (Hamidah & Palupi, 2012:2).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada perusahaan/instansi/lembaga yang menerima mahasiswa *internship*, aspek penilaian dan kebutuhan dari perusahaan dalam menerapkan *soft skill* antara lain kemampuan berkomunikasi dan beradaptasi. Komunikasi adalah aspek penting dalam menjalin hubungan kepada orang lain terutama pada saat bekerja, karena komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan melalui media tertentu untuk menghasilkan efek/ tujuan dengan mengharapkan *feedback* atau umpan balik (Daryanto, 2014 : 126). Fungsi komunikasi dalam bekerja adalah pesan/perintah yang disampaikan oleh pimpinan kepada mahasiswa *internship* dapat diterima dengan baik, sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik, karena dengan komunikasi kelancaran dan kejelasan berkomunikasi merupakan faktor penting yang mendorong timbulnya kinerja yang baik (Kiswanto, 2010:2). Komunikasi juga dapat melatih mahasiswa kerja praktik dalam berhubungan sosial terhadap lingkungan kerja, dengan begitu mahasiswa mampu dihadapkan oleh pekerjaan yang membutuhkan kerja sama terhadap organisasi/ kelompok di perusahaan tersebut, karena berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok (Sehfudin, 2011:32).

Kedisiplinan dan tanggung jawab juga merupakan aspek penilaian dari perusahaan terhadap performa mahasiswa *internship*. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketepatan waktu dalam bekerja serta ketepatan perihal absensi. Berada di lingkungan kerja, mengharuskan mahasiswa menjalankan kebiasaan yang berlaku, termasuk mengikuti jam kerja kantor dalam ketepatan kehadiran (Purwaningsih, Witurachmi, & Zoraifi, 2017:17). Dalam melaksanakan program *internship*, mahasiswa wajib mematuhi aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, karena kebijakan yang dibuat oleh perusahaan adalah untuk menambah kualitas dan nilai dari perusahaan itu sendiri (Sawir, 2004:114). Kedisiplinan di perusahaan sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan profesional, karena pada penerapannya, disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Setiyawan & Waridin, 2006:181-198).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap perusahaan/instansi/lembaga dimana mahasiswa melaksanakan *internship*, tanggung jawab yang dimiliki oleh

mahasiswa FTI cukup baik. Mahasiswa mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diminta oleh perusahaan tersebut sesuai dengan waktu pelaksanaan program *internship* yaitu selama 3–6 bulan, karena rasa tanggung jawab dalam bekerja akan sangat menentukan sejauh mana kepercayaan dan loyalitas sebuah perusahaan kepada karyawannya sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai (Soegandhi, Eddy M. Sutanto, & Roy Setiawan, 2013:3). Berdasarkan informasi yang diberikan oleh tempat dimana mahasiswa menjalankan program *internship*, mereka tidak segan dalam memberi penilaian yang baik terhadap pencapaian dari tanggung jawab mahasiswa, terbukti dengan adanya hasil penilaian yang diberikan perusahaan kepada dosen pembimbing mahasiswa tersebut. Penilaian dari perusahaan tersebut secara tidak langsung juga memberikan persepsi terhadap perusahaan bahwa FTI – UKSW menghasilkan mahasiswa yang terampil dan berkompeten dengan melihat hasil kerjanya, karena penilaian kinerja merupakan sebuah evaluasi terhadap kinerja dan pekerjaan karyawan, dengan cara membandingkan hasil yang aktual dengan hasil yang diinginkan (Boone & Kurtz, 2007:432). Rasa tanggung jawab yang diterapkan pada saat melaksanakan *internship* dapat meningkatkan kemampuan *soft skill* mahasiswa FTI – UKSW karena tanggung jawab memiliki makna untuk meningkatkan manajemen diri, bekerja dalam tim ataupun orientasi selalu belajar (Hamidah & Palupi, 2012:3).

Dalam melaksanakan kerja praktik mahasiswa dituntut untuk kreatif serta berinovasi karena bagi perusahaan adanya kreatifitas serta inovasi yang baru dari mahasiswa akan mengembangkan kualitas serta meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri seiring dengan berkembangnya zaman. Kemajuan teknologi yang cepat dan tingginya tingkat persaingan menuntut perusahaan untuk terus menerus melakukan inovasi produk yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja bisnis organisasi (Hartini, 2012:82). Kontribusi yang dihasilkan oleh mahasiswa kerja praktik dapat digunakan perusahaan dalam mengembangkan produktivitas perusahaan serta kinerja karyawannya, misalnya dalam pembuatan sistem pengolahan data yang dilakukan oleh mahasiswa dari FTI – UKSW. Dalam penelitian Goodhue dan Thomson (1995) dalam Jumaili, (2005:725), pencapaian kinerja individual dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada.

Mahasiswa kerja praktik harus membiasakan diri bersikap profesional pada saat bekerja, sehingga

dalam kegiatan *internship*, perusahaan dapat menjadi *aware* terhadap mahasiswa FTI – UKSW. Sikap profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena munculnya kesadaran dalam menjalankan aturan serta norma perusahaan dan mampu bekerja baik secara individu maupun kelompok. Sikap profesional dalam dunia kerja melatih mahasiswa dalam mengontrol sikap/perilaku, dan prioritas. karena para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Restuningdiah, 2009:252). Sikap profesional pada saat bekerja akan memberikan loyalitas terhadap perusahaan melalui apa yang dikerjakannya, sehingga perusahaan juga akan merasakan kepuasan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh mahasiswa kerja praktik, pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi (Darmawan, 2008:1).

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar mahasiswa *internship* yang berasal dari FTI – UKSW memiliki sikap inisiatif dalam bekerja, seperti memberi penawaran untuk membuat program, dan desain. Sikap inisiatif dalam bekerja tidak dapat langsung dikerjakan serta diimplementasikan, tetapi harus melalui tahap perizinan pimpinan tempat *internship* terkait, karena inisiatif merupakan kemampuan seseorang untuk mengembangkan cara baru dalam pemecahan masalah (Suryana, 2016:25). Sikap inisiatif dibutuhkan dalam dunia kerja karena setiap perusahaan menginginkan karyawannya dapat berpikir dan bekerja tanpa harus menunggu untuk diperintahkan terlebih dahulu, karena pada dasarnya mahasiswa peserta magang dituntut untuk lebih aktif, kreatif dan mengambil inisiatif dalam menangani pekerjaan (Muslih, 2014:73-74). Dari hasil wawancara, ada 4 dari 15 perusahaan/intansi/lembaga yang mengatakan bahwa mahasiswa *internship* dari FTI belum memiliki sikap inisiatif dalam bekerja, karena hanya bekerja berdasarkan rutinitas sehari-hari serta berdasarkan instruksi dari pimpinan saja. Permasalahan tersebut sangat bertolak belakang dengan yang diinginkan perusahaan yaitu sikap inisiatif dari mahasiswa, sehingga persepsi perusahaan terhadap FTI menjadi kurang baik, tetapi pada kenyataannya sebagai mahasiswa kerja praktik yang bukan bagian dari perusahaan tentunya tidak berani melakukan pekerjaan/inisiatif tanpa instruksi yang jelas (Muslih, 2014:74).

4.2 Persepsi Perusahaan Terhadap Citra FTI Sebagai Lembaga Pendidikan

Dengan adanya program *internship* perusahaan dapat melihat dan mengukur kemampuan mahasiswa sehingga dapat membentuk persepsi dari perusahaan dan masyarakat terhadap kualitas dari mahasiswa yang dihasilkan oleh FTI - UKSW. Antara perguruan tinggi swasta yang satu dengan perguruan tinggi swasta yang lain mempunyai program yang berbeda-beda tergantung pada penekanan dari perguruan tinggi swasta tersebut (Sinatra L & Darmastuti R, 2008:9). Program *internship* memberikan keuntungan bagi perusahaan yaitu dalam pemanfaatan kemampuan dari mahasiswa dalam pembuatan program aplikasi, pengembangan sistem, dan jaringan, hingga video infografis yang digunakan untuk kepentingan perusahaan itu sendiri. Manfaat magang bagi perusahaan atau industri menurut Lee dan Chao pada Kipreos, (2016) dalam Purwaningsih, Witurachmi, dan Zoraifi, (2017:15) adalah peserta magang dapat memberikan ide-ide baru bagi perusahaan dan dapat membantu menyelesaikan proyek kecil sehingga dapat menghemat waktu dan usaha karyawan. Kualitas mahasiswa FTI dalam bekerja memperoleh kepercayaan dari perusahaan sehingga kerja sama antara perusahaan dan FTI menjadi semakin baik. Terbentuknya kualitas yang dimiliki peserta didik bertujuan untuk dapat membawa nama baik sekolah ketika berhubungan dengan pihak luar khususnya dunia usaha /dunia industri (Yuningsih, Kusmintardjo, & Sunarni, 2015:10).

Jangka waktu yang singkat menjadi kendala perusahaan dalam mempekerjakan mahasiswa kerja praktik yang berasal dari FTI, karena setiap sistem atau program yang dikerjakan oleh mahasiswa kerja praktik membutuhkan *maintenance* dan *update system* oleh *developer*-nya, sehingga beberapa perusahaan ingin mengajukan kerja sama terhadap FTI – UKSW terkait dengan penyelesaian program yang dikerjakan oleh mahasiswa kerja praktik. Dengan adanya permintaan kerja sama tersebut membuktikan bahwa adanya kepercayaan yang timbul dari perusahaan terhadap kualitas dari mahasiswa FTI – UKSW, karena menurut Morgan dan Hunt (1994) dalam Ishak & Luthfi, (2011:5), hubungan kerja sama yang demikian biasanya ditandai dengan adanya kepercayaan yang tinggi. Pada pelaksanaan program *internship* performa mahasiswa dari FTI – UKSW sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan serta berhubungan dengan mitra dari perusahaan itu sendiri. Namun berdasarkan hasil dari wawancara ada juga sebagian yang mengatakan bahwa pelaksanaan program *internship* ini membuat persepsi perusahaan

kepada FTI – UKSW menjadi buruk, karena mahasiswa kurang disiplin dalam mematuhi aturan dan menyalahgunakan kebijakan dari perusahaan tersebut. Masalah tersebut mengakibatkan keraguan dari perusahaan untuk menerima mahasiswa *internship* yang berasal dari FTI – UKSW, karena kepuasan kerja menuntut untuk mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, serta memenuhi standar kinerja yang ada di perusahaan (Brahmasari & Suprayetno, 2008:127). Dalam mengatasi masalah tersebut FTI berupaya meningkatkan kualitas mahasiswa dan mengadakan pembekalan *soft skill* kepada mahasiswa yang akan melaksanakan *internship*, serta menyelesaikan masalah dengan perusahaan secara internal.

Adanya kualitas disiplin dan tanggung jawab dari mahasiswa yang semakin membaik, kepercayaan dari perusahaan mulai muncul kembali untuk bekerja sama dengan FTI sampai saat ini, terbukti dengan meningkatnya jumlah permintaan dari perusahaan dalam memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk melaksanakan program *internship* untuk tahun berikutnya, meskipun ada juga perusahaan yang tidak menaikkan jumlah mahasiswa yang melakukan program *internship*, tetapi itu disebabkan karena adanya kebijakan dari perusahaan yang hanya menerima 1 mahasiswa dari satu PTS. Selain itu ada juga yang baru pertama bekerja sama sudah mau menerima mahasiswa magang dari FTI dan masukan dari mereka juga baik. Berikut adalah data kenaikan dari mahasiswa yang melaksanakan program *Internship* dalam 1 tahun terakhir seperti pada tabel 1.

Selain itu, dengan adanya kualitas disiplin dan tanggung jawab dari mahasiswa yang semakin membaik, perusahaan juga memberikan penawaran kerja sama terhadap FTI agar merekomendasikan mahasiswanya untuk bekerja di perusahaan tersebut ketika lulus. Suatu institusi pendidikan dalam hal ini perguruan tinggi selalu berusaha untuk menjaga citra yang dimiliki agar masyarakat pengguna institusi pendidikan ini tetap memiliki kepercayaan terhadap institusi/perguruan tinggi tersebut (Sinatra L & Darmastuti R, 2008:4).

Berdasarkan penilaian yang baik dari perusahaan terhadap performa kerja mahasiswa *internship* serta adanya pihak yang menawarkan kerja sama tersebut membuktikan dengan adanya program *internship* citra FTI – UKSW cukup baik. Citra dibentuk berdasarkan impresi, berdasar pengalaman yang dialami seseorang terhadap sesuatu, sehingga membangun suatu sikap mental. Sikap mental ini dipakai pertimbangan untuk mengambil keputusan,

karena image dianggap mewakili totalitas pengetahuan seseorang terhadap sesuatu (Yuningsih, Kusmin-tardjo, & Sunarni, 2015:9).

Tabel 1. Jumlah Kenaikan mahasiswa yang melakukan program *Internship*

PENINGKATAN JUMLAH MAHASISWA YANG MELAKSANAKAN <i>INTERNSHIP</i>			
No	Nama Perusahaan	Jumlah Mahasiswa Yang Melaksanakan <i>Internship</i>	
		2016	2017
1	Yayasan Bina Dharma Salatiga	12	15
2	PT. Pura Barutama	11	13
3	PT. Asuransi Sinarmas Dinas Perhubungan Komunikasi	20	24
4	Kebudayaan dan Pariwisata Kota Salatiga	21	26
5	Grand Wahid Hotel Salatiga	1	1
6	PT. ICON+	8	12
7	PDAM Kota Salatiga	4	6
8	PT. Grahamedia.Net Salatiga	5	21
9	Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Salatiga	1	16
10	SMK Kristen Salatiga	1	3
11	SMK Saraswati Salatiga	1	3
12	Educa Studio Salatiga	-	4
13	PT. Bank Central Asia	-	10
14	Kantor Hubungan Masyarakat	-	2
15	PT. Alfamart	-	3

Sumber: Data Internal FTI- UKSW

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa program *internship* dapat meningkatkan citra FTI – UKSW. Peningkatan citra dapat dibentuk dari beberapa aspek yaitu pada *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki oleh mahasiswa, selain itu peran komunikasi, tanggung jawab, kedisiplinan, serta sikap inisiatif juga mempengaruhi perusahaan/instansi/lembaga dalam memberikan citra terhadap FTI UKSW. Sikap tersebut dapat mempengaruhi performa mahasiswa dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok, serta berpengaruh terhadap peningkatan kepercayaan dalam hal kerja sama antara perusahaan kepada FTI – UKSW.

FTI – UKSW berupaya menyelesaikan masalah secara internal terhadap perusahaan terkait dan meningkatkan kualitas keterampilan *hard skill* pada mahasiswa, serta melakukan pembekalan *soft skill* kepada mahasiswa sebelum melaksanakan kegiatan *internship*. Pembekalan *soft skill* sebagai penunjang keterampilan *hard skill* untuk meningkatkan kualitas

mahasiswa dalam melakukan kegiatan *internship*. Berdasarkan kualitas kerja mahasiswa *internship* dalam menerapkan *hard skill* dan *soft skill*, kini persepsi dan kepercayaan perusahaan/instansi/lembaga terhadap FTI – UKSW menjadi lebih baik.

Adanya pandangan positif dari perusahaan terhadap FTI – UKSW, maka berimbas pada peningkatan jumlah mahasiswa yang bisa melakukan *internship* di perusahaan/instansi/lembaga tersebut. Kerja sama yang terjalin tidak hanya dalam program *internship*, tetapi perusahaan/instansi/lembaga terkait juga menawarkan pekerjaan kepada mahasiswa FTI setelah lulus. Dengan adanya penawaran kerja sama tersebut membuktikan bahwa dengan adanya program *internship* dapat meningkatkan kerja sama dan citra FTI – UKSW di mata masyarakat khususnya perusahaan/instansi sebagai pihak pengguna.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, E. (2010). *Metodologi Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (2007). *Pengantar Bisnis Kontemporer 1 (ed. 11)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 127.
- Darmawan, D. (2008). Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya. *Jurnal Kewirausahaan*, 5.
- Daryanto, D. (2014). *Teori Komunikasi*. Malang: Gunung Samudera.
- Dedi, H., & Khoiruddin. (2016). Peran Dan Strategi Humas Dalam Pembentukan Citra Perguruan Tinggi Islam. *ANIDA*, 319.
- Fauzia, R. (2015). Pengaruh Magang Terhadap Perkembangan Kepribadian Mahasiswa. *Electronic Theses Dissertations*, 48.
- Fuad, N., & Ahmad, G. (2009). *Intergrated HRD: Human Resources Develoupment*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Gregory, A. (2004). *Public Relations Dalam Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- Hamidah, S., & Palupi, S. (2012). Peningkatan Soft Skills Tanggung Jawab Dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 144.

- Hartini, S. (2012). Peran Inovasi: Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 82.
- Ishak, A., & Luthfi, Z. (2011). Pengaruh Kepuasan dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Loyalitas : Studi Tentang Peran Mediasi Switching Costs. *Jurnal Siasat Bisnis*, 5.
- Islami, F. A. (2012). Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang). *E-Journal UNDIP*, 30.
- Jumaili, S. (2005). Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam evaluasi Kinerja Individual. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi*, 725.
- KKBI. (2017, Desember Rabu). *Magang*. Retrieved from KKBI Online: <https://kbbi.web.id/magang>
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kalitim Pos Samarinda. *JURNAL EKSIS*, 2.
- Muslih. (2014). Analisis Efektifitas Program Magang Untuk Sinkronisasi Link And Match Perguruan Tinggi Dengan Dunia Industri (Studi Terhadap Program Magang Pada Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 73-74.
- Pawito. (2007). *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: PT. LKiS Pelangi Aksara.
- Purwaningsih, I. J., Witurachmi, S., & Zoraifi, R. (2017). Soft Skills pada Pelaksanaan Magang Dunia Usaha/Dunia Industri. *Jurnal "Tata Arta" UNS*, 11-20.
- Restuningdiah, N. (2009). Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomo dan Bisnis*, 252.
- Ruslan, R. (1994). *Praktik dan Solusi Public Relations Dalam Situasi Krisis dan Pemulihan Citra*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ruslan, R. (2003). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, R. (2012). *Manajemen Public relations & Media Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo .
- Sari, B. L., Murwaningsih, T., & Susantiningrum. (2014). Studi Kepuasan Pengguna Magang Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Bkk Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi-BKK Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 3.
- Satriya, D. B., Domai, T., & Suwondo. (2013). Pengembangan Sumberdaya Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 168.
- Sawir, A. (2004). *Kebijakan pendanaan dan kestrukturisasi perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sehfudin, A. (2011). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi Dan Etika Terhadap Kualitas Audit. *E-Journal UNDIP*, 32.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 39.
- Setiyawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*, 181-198.
- Sinatra, L., & Darmastuti, R. (2008). Kajian Peran Public Relations Dalam Meningkatkan Citra Perguruan Tinggi Di Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah SCRIPTURA*, 98.
- Soegandhi, V. M., Eddy M. Sutanto, M., & Roy Setiawan, S. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA Publication Petra*, 3.
- Soemirat, S., & Ardianto, E. (2007). *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung: Rosdakarya.
- Soemirat, S., & Ardianto, E. (2012). *Dasar-dasar Publik Relations*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Suharyanti, C., Murtini, W., & Susilowati, T. (2014). Pengaruh Proses Pembelajaran dan Program Kerja Praktik Terhadap Pengembangan Soft Skills Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 3.
- Sumardiono. (2014). *Apa Itu Homeschooling*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Suryana. (2016). *Kewirausahaan Pedoman Praktis : Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Yullyanti, E. (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 132.
- Yuningsih, F. W., Kusmintardjo, & Sunarni. (2015). Membangun Citra Sekolah Dalam Meningkatkan Kerjasama Dengan Dunia Usaha/Dunia Industri Pada Smk Pgr 3 Malang. *Universitas Negeri Malang*, 6-8.