

Peningkatan Kompetensi Melalui Program Magang (Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya)

Hary Supriyatno

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
e-mail: haryperpus@gmail.com

Evy Luailik

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
evy.luailik@uinsby.ac.id

Abstrak:

Ada dua tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini, yakni uraian tugas mahasiswa magang dan mengetahui bagaimana tingkat kompetensi mahasiswa magang di Perpustakaan UIN Sunan Ampel. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan studi kasus, yakni memfokuskan pada fenomena yang terjadi, baik individu maupun kelompok pada waktu, tempat, dan perilaku dengan menggunakan angka-angka dalam penyajian data dan analisisnya. Kesimpulan yang diperoleh adalah 1) setiap mahasiswa yang terlibat dalam program magang diberikan tugas dan beban kerja pada setiap bagian/layanan yang ada di perpustakaan secara bergiliran sesuai jadwal yang telah ditentukan, seperti sirkulasi, administrasi, teknis/pengolahan, repository, koleksi umum, koleksi tandon dan serial, koleksi referensi. 2) tingkat kompetensi mahasiswa magang memiliki kategori tinggi berdasarkan hasil analisis rumus persentase yang mencapai 97%. Hasil ini berdasarkan data kuesioner berbasis unsur kompetensi seperti kepribadian, profesional, dan sosial. Data kuesioner diperkuat dengan adanya data observasi yang menyatakan ada dua hal yang menjadi pendukung tingginya kompetensi mahasiswa magang, yakni internal dan eksternal. Internal Faktor internal meliputi keinginan memperoleh nilai terbaik, inisiatif bertanya jika terjadi kendala dalam bekerja, keinginan memperoleh pengalaman kerja, proses adaptasi yang baik dengan lingkungan. Sedangkan faktor eksternal diantaranya adalah adanya dukungan penuh dari karyawan, transparansi jadwal magang, detail uraian kerja, dan pemberlakuan absensi kehadiran setiap hari untuk kedisiplinan.

Kata Kunci: Perpustakaan; Magang; Kompetensi Kerja

Abstract:

There are two objectives to be known in this research, namely job descriptions of internship students and to find out how the level of competence of interns at the UIN Sunan Ampel Library is. The method used in this research is quantitative with a case study approach, which focuses on phenomena that occur, both individually and in groups at time, place, and behavior by using numbers in data presentation and analysis. The conclusions obtained are 1) every student involved in the internship program is given tasks and workloads for each part/service in the library in turn according to a predetermined schedule, such as circulation, administration, technical/processing, repository, general collection, reservoirs and serials collection, reference collection. 2) the competency level of the interns has a high category based on the results of the analysis of the percentage formula which reaches 97%. These results are based on questionnaire data based on competency elements such as personality, professional, and social. The questionnaire data is strengthened by the observation data which states that there are two things that support the high competence of interns, namely internal and external. Internal factors include the desire to get the best value, the initiative to ask if there are problems at work, the desire to gain work experience, a good adaptation process with the environment. While external factors include full support from employees, transparency of the internship schedule, detailed job descriptions, and the application of daily attendance for discipline.

Keywords : Library; Apprenticeship; Job Competence

PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan adalah mencerdaskan kehidupan masyarakat. Lebih jauh, pendidikan memiliki tujuan untuk memberikan bekal kemampuan untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi dalam kehidupan guna mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Dengan pendidikan, seseorang mampu menjalani hidup secara seimbang antara pemenuhan kebutuhan pribadi, berakhlak dengan sesama, dan berperan sebagai hamba yang taat beribadah kepada Allah SWT.¹

Salah satu ikhtiar yang dilakukan dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah penerapan standart pendidikan sesuai regulasi pemerintah yang berjumlah delapan, yaitu kompetensi lulusan, isi, proses, penilaian pendidikan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan.² Kompetensi lulusan memegang peran sangat penting karena digunakan sebagai acuan dalam pengembangan tujuh kompetensi lainnya.³

Secara sederhana, kompetensi dimaknai sebagai perilaku, pengetahuan, dan ketrampilan yang digunakan sebagai

penunjang tugas profesional.⁴ Dengan demikian, setiap lulusan lembaga pendidikan dituntut memiliki kompetensi ketika lulus sebagai bekal hidup di tengah masyarakat, tidak terkecuali sarjana. Para sarjana yang merupakan lulusan perguruan tinggi dituntut memiliki kompetensi agar mampu bersaing dalam bidang ekonomi, politik, maupun social budaya ketika terjun di masyarakat.⁵

Salah satu upaya dalam membekali para mahasiswa dalam hal kemampuan praktis sesuai dengan kebutuhan dunia kerja adalah adanya program Praktek Kerja Lapangan (PKL) atau magang. Kegiatan magang bertujuan untuk memberikan kemampuan mahasiswa untuk melakukan adaptasi dengan dunia kerja, penerapan kerja berdasarkan teori, pengalaman sistem kerja sekaligus persiapan terjun di masyarakat yang berbasis persaingan bebas.⁶

Dalam implementasinya, magang bisa dikatakan sebagai ajang pemanasan bagi para mahasiswa sebelum terjun di dunia kerja yang sesungguhnya. Untuk itu, hal

⁴ Ismail, Hasan, Musdalifah. *Pengembangan Kompetensi Mahasiswa melalui Efektifitas Program Magang kependidikan* (Edumaspul: Jurnal pendidikan Vol. 2 No. 1, 2018), hal. 125.

⁵ Novia Lucas cahyadi Lie dan Noviaty Kresna Darmasetiawan. *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya* (Calyptra: Jurnal Ilmiah mahasiswa Universitas Surabaya Vol. 6 No. 2, 2017), hal. 1499.

⁶ Pedoman Praktek Kerja Lapangan (Surabaya, prodi S1 Statistika Fakultas Saintek UNAIR, 2014), hal. 1.

¹ Abdul Wahid. *Konsep dan tujuan Pendidikan Islam* (Istiqra' Vol. 3 No. 1, 2015), hal. 21.

² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (Jakarta, 2021), hal. 4-5.

³ Ibid, hal. 6.

utama yang perlu diperhatikan adalah tempat dilaksanakannya magang yang harus sesuai dengan bidang keilmuan yang dipilih. Tempat menjadi faktor utama bagi tercapainya tingkat tujuan yang ingin dicapai. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penentuan tempat, yakni kesesuaian bidang pendidikan, lokasi, potensi pengembangan diri, durasi, kompensasi, potensi jejaring.⁷

Fokus dalam kajian ini adalah pelaksanaan magang di Perpustakaan UIN Sunan Ampel periode 17 Januari 2022 sampai dengan 17 Februari 2022 yang para pesertanya terdiri dari lima mahasiswa, dengan rincian dua orang dari prodi S1 Ilmu Informasi dan Perpustakaan serta tiga orang dari D-III Prodi Perpustakaan UNAIR. Kegiatan magang ini merupakan salah satu bentuk kolaborasi antar lembaga yang terselenggarakan setiap tahun. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan magang adalah memberikan bekal kepada para mahasiswa, baik dari segi teori maupun praktis tentang beragam kebutuhan dalam dunia kerja beserta *problem solvingnya*.

Program kolaborasi ini sangat menguntungkan, bukan hanya bagi mahasiswa namun juga Perpustakaan UIN

Sunan Ampel. Adanya tambahan SDM dari peserta magang dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dalam membantu upaya peningkatan layanan. Selain itu, bisa juga digunakan sebagai salah satu sarana promosi bagi perpustakaan, baik dari segi koleksi, layanan, SDM, sarana dan prasarana, program kegiatan, dan tata tertib yang berlaku.

Bagi para mahasiswa, setelah mengikuti kegiatan magang ini diharapkan memiliki kepercayaan diri yang kuat dan kesiapan skill maupun mental untuk menghadapi apa yang terjadi di dunia nyata. Hal ini dikarenakan keterlibatan langsung dalam sistem kerja. Secara spesifik, para mahasiswa memperoleh tambahan ilmu pengetahuan, cara berperilaku, dan ketrampilan sesuai kebutuhan kerja. Partisipasi aktif dalam magang akan memberikan bekal lebih komprehensif dalam hal *knowledge, skill, dan attitude* bagi mahasiswa dalam mempersiapkan tenaga profesional, terampil, dan berintegritas.⁸ Magang merupakan sarana untuk menjembatani antara teori yang dipelajari dalam perkuliahan dengan realitas dunia kerja di dunia nyata dapat diwujudkan. Berbagai ekspektasi harapan dan kenyataan

⁷Ridwan Aji Pitoko. 6 Tips memilih Tempat Magang yang Tepat Untukmu dalam <https://www.idntimes.com/business/economy/ridwan-aji-pitoko-1/6-tips-memilih-tempat-magang-yang-tepat-untukmu/6>

⁸ Muhammad Arifin. *Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Praktek kerja Lapangan pada Instansi/Perusahaan* (Jurnal Simetris Vol. 5 No. 1, 2014), hal. 51.

yang akan dihadapi kelak, sudah dapat dipersiapkan sejak dini.

Dengan latar belakang pemikiran di atas, maka penting kiranya penulis mengangkat tema penelitian dengan judul Peningkatan Kompetensi melalui Program Magang: Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya untuk mengetahui dampak program magang dalam peningkatan kompetensi mahasiswa.

Rumusan Masalah

Ada dua rumusan masalah yang dimunculkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apa saja uraian tugas yang harus dikerjakan oleh mahasiswa magang di Perpustakaan UIN Sunan Ampel?
2. Bagaimana tingkat kompetensi mahasiswa magang di Perpustakaan UIN Sunan Ampel berdasarkan unsur kepribadian, profesional, dan sosial?

Tujuan Pembahasan

Adapun tujuan yang ingin diperoleh melalui penelitian ini adalah:

1. Mengetahui uraian tugas yang harus dikerjakan oleh mahasiswa magang di Perpustakaan UIN Sunan Ampel
2. Mengetahui tingkat kompetensi mahasiswa magang di Perpustakaan UIN Sunan Ampel berdasarkan unsur kepribadian, professional, dan sosial.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi beberapa pihak, diantaranya yakni:

1. Bagi perpustakaan UIN Sunan Ampel
Sebagai bahan evaluasi dari program kolaborasi antar lembaga dalam bentuk Praktek Kerja Lapangan (PKL) atau magang.
2. Bagi mahasiswa PK
Sebagai sarana menambah ilmu pengetahuan dan ketrampilan kebutuhan dunia kerja agar sejak awal dapat dipersiapkan. Pengalaman kerja langsung akan memberikan tambahan rasa percaya diri sekaligus inspirasi untuk melakukan inovasi pengembangan perpustakaan.
3. Bagi Masyarakat
Memberikan gambaran bahwa fungsi perpustakaan bukan hanya sebagai penyedia dan diseminasi informasi saja, namun juga tempat pengabdian pada masyarakat dalam bentuk magang. Melalui program magang, perpustakaan melakukan edukasi dan sosialisasi tentang berbagai hal yang dibutuhkan dalam dunia kerja terkait dengan kepastakaan dan kepastakawanan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi

Kata kompetensi merupakan adaptasi dari bagasa Inggris "*competence*" atau "*competency*" yang berarti kemampuan,

kecakapan, atau kewenangan.⁹ Menurut Roe, kompetensi adalah “*Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing*”. Kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau peran. Juga sebagai integrasi antara pengetahuan, keterampilan, norma pribadi dan sikap. Kompetensi didasarkan atas pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan dari pengalaman kerja dan belajar secara bersamaan.¹⁰ Kompetensi bisa juga diartikan sebagai kewenangan seseorang dalam penentuan sesuatu berdasarkan kemampuan yang dimiliki.¹¹

Adapun kriteria kompetensi mencakup tiga aspek, yaitu *knowledge, understanding, dan interest*. *Knowledge* atau pengetahuan adalah kesadaran seseorang dalam bidang kognitif. *Understanding* atau pemahaman merupakan kualitas kognisi maupun afeksi yang dimiliki oleh seseorang. *Interest* atau

minat ialah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu.¹²

Dari uraian beberapa definisi pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan sekaligus menyelesaikan setiap tugas kerja yang dibebankan berdasarkan keilmuan, ketrampilan, dan pengalaman yang dimiliki.

Kompetensi bagi setiap pengelola perpustakaan bukan hanya sebuah keharusan, namun juga kebutuhan yang harus dipenuhi agar tercapai tujuan layanan prima dalam hal penyediaan sumber informasi sekaligus diseminasinya.

Tujuan Kompetensi

Menurut Parulian Hutapea dan Thoha Nurianna, ada delapan tujuan dari kompetensi, yaitu:¹³

1. *Job Design*/Pembentukan pekerjaan. Memberikan gambaran tentang fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya persepsi ini, diharapkan kelacaran dalam melaksanakan tugas.
2. *Job Evaluation*/Evaluasi pekerjaan. Menjadi salah satu faktor ukuran beban

⁹ KBBI Edisi Kelima Aplikasi Luring Resmi Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan Kemendikbud RI

¹⁰ Roe dalam Sentia Rapika dan Angri Puspita Sari. *Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi Guru di SMKN 3 Kota Bengkulu* (Management Insight: Jurnal ilmiah Manajemen Vol. 12 No. 2, 2017), hal. 67.

¹¹ Trina Nur Faturohmah dan Nina Mayesti. *Paradigma Baru Kompetensi Arsiparis dalam Menghadapi Era Digital* (Al Maktabah Vol. 6 No. 2, 2021), hal. 123.

¹² Rizka Halalinatin Thoyyibah. *Standart Kompetensi Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Se Surabaya: Studi Deskriptif Kompetensi Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri berdasarkan Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia di bidang Perpustakaan* (Libri-Net Vol. 4 No. 2, 2015), hal. 5. (1-16)

¹³ Parulian Hutapea dan Thoha Nurianna. *Kompetensi Plus* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), hal. 16-19.

sebuah pekerjaan yang akan dijadikan evaluasi dalam penentuan pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan dalam pelaksanaannya.

3. *Recruitment and Selection*/Rekrutmen dan seleksi. Menjadi pedoman dalam seleksi pegawai untuk menduduki jabatan berdasarkan kualifikasi tertentu yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. *Organization Design Anddevelopment*/Pembentukan dan pengembangan organisasi.
5. *Companyculture*/Membentuk atau memperkuat nilai dan budaya perusahaan. Menjadi dasar dalam penguatan karakter dan pengembangan organisasi melalui kemampuan teknis dan perilaku produktif dan kreatif.
6. *Organizational Learning*/Pembelajaran organisasi.
7. *Carier Management and Employee's Assessment*/Manajemen karier dan penilaian potensi karyawan. Menjadi dasar bagi organisasi dalam pengembangan bagi pegawai dalam mencapai jenjang karir sesuai potensi yang dimiliki.
8. *Reward System*/Sistem imbal jasa. Menjadi pemicu utama mencapai prestasi dalam bekerja yang berdampak pada penentuan tingkat kompensasi yang diperoleh.

Tujuan kompetensi ini dimaksudkan untuk mengukur standar kerja dari masing-masing personil dalam penentuan tujuan melalui proses terbaik. Tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai sesuai rencana jika dibarengi proses yang terencana melalui standar kompetensi yang dimiliki para karyawan. Dengan adanya standar kompetensi yang dimiliki para tenaga kerja, akan memudahkan manajer dalam penentuan tujuan.

Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Terdapat dua faktor yang memberikan pengaruh pada tingkat kompetensi seseorang, yakni internal dan eksternal. Faktor internal diantaranya yakni komitmen individu, disiplin, kematangan emosional, pemahaman akan tugas kerja, dan target dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal adalah Mentor, jenjang pendidikan, prestasi akademik, dan pengalaman kerja yang relevan.¹⁴

1. Faktor Internal

- a. **Komitmen Individu.** Komitmen merupakan rasa keterikatan seseorang untuk melakukan sesuatu. Rasa komitmen menjadikan seseorang lebih fokus pada pekerjaan dan menjadi pendorong untuk pengerahan segala sumber daya yang

¹⁴ Aris Wijayanto, Musa Hubeis, M. Joko Affandi, dan Aji Hermawan. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan* (Manajemen IKM Vol. 6 No. 2, 2011), hal. 85-87.

- dimiliki untuk pencapaian hasil secara optimal.
- b. Disiplin. Kedisiplinan merupakan bentuk kepatuhan seseorang pada aturan yang berlaku. Perilaku ini menjadikan seseorang lebih menghargai waktu, taat pada proses, dan lebih bertanggungjawab akan setiap tindakan yang diambil.
 - c. Kematangan Emosional. Faktor ini ditandai dengan intensitas interaksi seseorang dengan lingkungan sekitar dalam melakukan adaptasi norma dan budaya. Dengan adanya keterlibatan diri dalam pergaulan sosial akan memberikan dampak kepekaan dan sensitifitas emosi dalam melakukan komunikasi efektif dengan sesama.
 - d. Pemahaman Akan Tugas Kerja. Faktor ini menjadi modal utama peningkatan kompetensi bagi seseorang. Dengan memahami tugas kerja yang diemban, seseorang akan lebih mudah untuk menyusun strategi, berinisiasi, berkreasi, sekaligus improvisasi dalam penyelesaian beban kerja.
 - e. Target dalam Bekerja. Target kualitatif dan kuantitatif merupakan salah satu indikator tingkat kompetensi seseorang. Dengan adanya target yang terukur menjadikan seseorang memiliki gambaran rencana dan proses yang harus dilakukan untuk mendapatkan hasil sesuai kebutuhan.
2. Faktor Eksternal
- a. Mentor. Mentor yang baik akan memberikan bimbingan, arahan, sekaligus koreksi pada setiap perilaku kerja seseorang, baik dari segi ketrampilan maupun kepribadian.
 - b. Jenjang Pendidikan. Kompetensi juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seseorang. Pendidikan merupakan cerminan pengalaman, baik teori maupun praktek yang dimiliki seseorang sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya.
 - c. Prestasi Akademik. Prestasi akademik merupakan hasil penilaian dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan setiap persoalan yang dihadapi dalam bidang akademik. Prestasi akademik menjadi salah satu pertimbangan dan rujukan seseorang dalam menentukan bidang kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
 - d. Pengalaman Kerja yang Relevan. Pengalaman kerja seseorang akan menentukan jam terbangnya, sehingga mampu mengidentifikasi

persoalan sejak awal untuk diberikan solusi yang tepat.

Jenis Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat kinerja individu yang dapat diamati dan diukur untuk menentukan kualitas individu ataupun organisasi. Kompetensi yang berbasis kinerja memiliki peran sangat penting bagi sebuah organisasi sebagai kontribusi dan penentu masa depan yang lebih baik.¹⁵

Menurut Kunandar, kompetensi sebagai syarat yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan beban tugasnya terdiri dari beberapa unsur, yaitu kepribadian, professional, sosial, dan pedagogik.¹⁶

1. Kepribadian adalah kemampuan diri sebagai cerminan kemampuan diri, perilaku sesuai kepribadian dan norma positif, serta kemadirian dalam setiap tindakan.
2. Professional merupakan penguasaan materi dan ilmu pengetahuan yang mendalam, baik teoritis maupun praktis sebagai penunjang dalam penyelesaian setiap tugas dan pekerjaan.

3. Sosial ialah kemampuan dalam melakukan adaptasi, komunikasi, dan melakukan inovasi dengan lingkungan sekitar.
4. Pedagogik adalah kemampuan dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi tugas berdasarkan potensi yang dimiliki.

Berikut ini adalah unsur kompetensi beserta indikatornya yang harus dimiliki oleh peserta magang di perpustakaan:

Tabel 1. Jenis kompetensi dan indikatornya

No.	Jenis Kompetensi	Indikator
1	Kepribadian	Kemampuan dalam memahami uraian pekerjaan
		Kemampuan dalam melakukan pekerjaan
		Rasa tanggung jawab atas pekerjaan
		Kedisiplinan dalam bekerja
2	Professional	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
		Kemampuan dalam pemanfaatan sarana pendukung pekerjaan (software dan hardware)
		Kemampuan selving buku
		Kemampuan menentukan tajuk subyek dan klasifikasi
3	Sosial	Kemampuan adaptasi dengan tempat kerja
		Kemampuan interaksi dengan

¹⁵Abd. Choliq. 2021. *Pentingnya Kompetensi Manajerial di Dalam Unit Organisasi* dalam <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/13713/Pentingnya-Kompetensi-Manajerial-Di-Dalam-Unit-Organisasi.html>

¹⁶ Kunandar. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 75-77.

		rekan kerja
		Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja
		Kemampuan adaptasi dengan pekerjaan yang diberikan

Magang

Menurut Effrisanti, magang adalah kegiatan pembelajaran yang dilakukan untuk mendapatkan pengalaman dalam terlibat dan berkarya di dunia nyata sebagai unjuk kemampuan atau kinerja.¹⁷ Ahli lainnya menyatakan bahwa, magang adalah proses penerapan ilmu yang diperoleh selama menjalani masa pendidikan dalam dunia kerja secara langsung agar diperoleh pemahaman sistem kerja profesional sesungguhnya.¹⁸ Sedangkan menurut Rusidi, magang diartikan sebagai salah satu bagian dalam mata kuliah yang harus diselesaikan sebagai bagian persiapan menjadi tenaga profesional di dunia kerja.¹⁹

Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 11, *“pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan*

secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu”.

Melihat beberapa definisi diatas, bisa disimpulkan bahwa magang adalah salah satu mata kuliah yang harus diselesaikan oleh mahasiswa sebagai bagian dari pembekalan kemampuan kerja professional di dunia nyata berdasarkan penerapan teori keilmuan yang dipilih dengan bimbingan para ahli di bidangnya.

Adapun tujuan diselenggarakannya praktek kerja diantaranya yakni:

1. Mendapatkan pengalaman secara langsung melalui praktek terkait penyelenggaraan bidang kerja;
2. Tumbuhnya rasa terlibat dalam setiap masalah dan kebijakan pengembangan organisasi sesuai bidang kerja;
3. Memberikan bekal pengalaman-pengalaman praktis dalam upaya penerapan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.²⁰

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode campuran, yakni kombinasi antara kualitatif

¹⁷ Yulia Effrisanti. *Pembelajaran Berbasis Proyek melalui Proram Magang sebagai Upaya Peningkatan Soft Skills Mahasiswa* (Jurnal Eksis Vol. 10 No. 1, 2015), hal. 32.

¹⁸Raka Dwiputra. 2021. *Pengertian, Manfaat, dan Tips Magang dalam* <https://bbs.binus.ac.id/gbm/2021/07/08/pengertian-manfaat-dan-tips-magang/>

¹⁹ Rusidi dalam Edi Azwar. *Program pengalaman Lapangan (Magang) terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi* (Jurnal Penjaskesrek Vol. 6 No. 2, 2019), hal. 213.

²⁰ Panduan Pendidikan 2016/2017 Program Diploma III Teknisi Perpustakaan Universitas Airlangga Fakultas Vokasi hal. 12.

dan kuantitatif yang digunakan secara bersamaan dalam satu penelitian agar diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, obyektif, dan reliabel.²¹ Data kualitatif akan diperoleh dengan cara observasi pada perilaku kerja mahasiswa magang. Sedangkan data kuantitatif akan diperoleh dengan penyebaran kuesioner terkait 3 unsur kompetensi yang dimiliki masing-masing peserta magang, yakni kepribadian, professional, dan sosial.

Adapun pendekatan yang digunakan adalah studi kasus, yaitu fokus penelitian pada satu hal tertentu, baik individu maupun kelompok untuk mencari kesimpulan atau kecenderungan dalam menjawab permasalahan yang terjadi.²² Penelitian ini difokuskan kepada perilaku kerja sebagai dampak yang ditimpulkan dari partisipasi praktek kerja lapangan oleh Mahasiswa magang di Perpustakaan UIN Sunan Ampel. Peneliti akan melakukan pengamatan dan penyebaran kuesioner kepada subyek penelitian terkait peningkatan kompetensi melalui program magang.

Teknik Pengumpulan Data

Ada dua teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni,

observasi dan kuesioner. Pertama, observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diamati dan diteliti.²³ Peneliti akan melakukan pengamatan pada dokumen yang terkait dengan peserta magang, kedisiplinan, kinerja, sekaligus perilaku interaksi dan kolaborasi.

Kedua, kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan beberapa pertanyaan kepada responden untuk memperoleh respon sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kuesioner diberikan dengan disertai pilihan jawaban sesuai kebutuhan.²⁴ Terdapat dua belas pertanyaan berbasis tiga jenis kompetensi yang akan diberikan kepada masing-masing mahasiswa magang, yakni kepribadian, profesional, dan sosial. Adapun mahasiswa yang menjadi responden atau subyek penelitian adalah seluruh mahasiswa magang periode 17 Januari sampai dengan 17 Februari 2022 yang berjumlah lima orang dengan inisial HA, NC, AR, FC, dan AR.

Teknik Analisa Data

Data kualitatif berupa hasil observasi yang terkumpul selanjutnya dilakukan analisis menggunakan *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*

²¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 404.

²² Andi Prastowo. *Memahami metode-Metode Penelitian: Suatu Tinjauan teoritis dan Praktis* (Yogyakarta, Ar Ruzz media, 2018), hal. 127.

²³ Wina Sanjaya, *Penelitian Tindakan Kelas* (Jakarta: Prenada Media, 2010), hal. 86.

²⁴ Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hal. 139.

dengan menggunakan deskripsi atau kata-kata agar lebih mudah dipahami.²⁵

Data kuantitatif dari hasil kuesioner yang terkumpul akan dilakukan *editing, skoring* dan *tabulating*. Editing dilakukan untuk memastikan data kuesioner telah diisi secara lengkap oleh responden. Skoring adalah proses memberi nilai secara kuantitatif atau menggunakan angka untuk setiap jawaban yang diperoleh dari responden. Sedangkan *tabulating* merupakan mutasi angka ke dalam format tabel agar lebih mudah untuk dipahami.²⁶

Data hasil kuesioner yang sudah diolah dan divalidasi dalam format tabel selanjutnya dianalisa dengan menggunakan rumus persentase sebagaimana berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

P : Persentase jawaban

F : Frekuensi atau skor jawaban responden

N : Total frekuensi atau skor maksimal

Setelah hasil akhir dari rumus persentase diketahui, maka tahap selanjutnya adalah melakukan interpretasi pada tabel kriteria dengan menggunakan skala sebagaimana berikut:²⁷

Tabel 2. Persentase dan interpretasi

Persentase	Interpretasi
0-20%	Sangat Rendah
20-40%	Rendah
40-60%	Agak Rendah
60-80%	Cukup
80-100%	Tinggi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uraian Tugas Mahasiswa Magang

Magang atau praktek kerja dimaksudkan untuk memberikan bekal kemampuan dan pengalaman bagi mahasiswa untuk menjadi tenaga profesional di bidangnya, dalam hal ini pengelolaan perpustakaan.

Berbekal teori dan wawasan keilmuan yang dipelajari dari bangku perkuliahan, diharapkan menjadi modal berharga bagi para mahasiswa dalam mewujudkan sukses program magang. Tentunya, akan banyak ilmu dan persoalan baru yang akan diperoleh dan membutuhkan penyelesaian ketika terjun secara langsung di dunia kerja. Dengan adanya pengalaman kerja yang diperoleh melalui program magang, diharapkan para mahasiswa ini memiliki bekal yang cukup sehingga proses adaptasi dan transisi di dunia kerja berjalan lancar.²⁸

Untuk itu, para peserta magang diberikan tugas beserta uraian kegiatan sesuai dengan layanan yang ada di

²⁵ Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif: Dilengkapi Contoh Proposal dan Laporan Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), hal. 246.

²⁶ Mairizal. *Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMA Negeri 1 Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi* (Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 2, No. 1, 2018), hal. 17-18.

²⁷ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hal. 276.

²⁸ Anskaria Simfrosa Gohae. *Pengalaman Magang, Minat Kerja, dan Pengaruhnya terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi* (JIMEA Vol. 4 No. 3, 2020), hal. 1956.

Hary Supriyatno, Evi Luailik
 Peningkatan Kompetensi Melalui Program Magang
 (Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya)

perpustakaan, seperti sirkulasi, administrasi, pengolahan, repository, layanan koleksi umum, layanan koleksi tendon dan serial, dan layanan koleksi referensi.

Berikut ini adalah uraian tugas layanan yang ada di perpustakaan bagi mahasiswa magang:

Tabel 3. Bagian layanan dan uraian tugasnya

Bagian Layanan	Uraian Tugas
Sirkulasi	Mengawasi kehadiran pemustaka, verifikasi hasil peminjaman mandiri, pengembalian, menerima pembayaran denda
Administrasi	Aktivasi keanggotaan yang <i>expired</i> .
Pengolahan	Input data koleksi baru di buku induk, tempel barcode nomor induk, stempel inventaris, tempel nomor punggung/klas, perbaikan ringan
Repository	Cek kelengkapan data upload mandiri tugas akhir mahasiswa di database
Koleksi Umum	Selving, menyampul buku, memilah buku dan edit data bibliografi untuk kampus 2
Koleksi tandon dan Serial	Selving dan input data base untuk koleksi serial (jurnal dan Majalah)
Koleksi Referensi	Selving atau penataan buku di rak

Masing-masing peserta magang memiliki kewajiban melaksanakan tugas harian yang diberikan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Jadwal kerja magang disusun berdasarkan uraian tugas pada masing-masing layanan yang ada di perpustakaan secara bergantian dengan arahan dan bimbingan petugas.

Petugas atau pengelola bagian layanan bertanggungjawab untuk memberikan pendampingan, pengarahan, dan pengawasan terhadap para peserta magang dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas/beban kerja yang diberikan.

Pengalaman kerja pada masing-masing layanan yang ada di perpustakaan ini bisa digunakan para peserta magang sebagai bekal dalam pengelolaan perpustakaan, mulai dari pengadaan bahan pustaka, pengolahan, penyajian, dan pemanfaatannya bagi pemustaka.

Gambar 1. Praktek kerja mahasiswa magang



Penyajian Data Kuesioner Tingkat Kompetensi Mahasiswa Magang

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan pada tanggal 15 Februari 2022 atau dua hari sebelum berakhirnya masa

magang. Pemilihan waktu penyebaran kuesioner di akhir masa magang dengan pertimbangan setiap peserta magang telah melaksanakan tugas kerja yang diberikan pengelola perpustakaan. Dengan demikian, data yang diberikan menjadi lebih valid dan komprehensif.

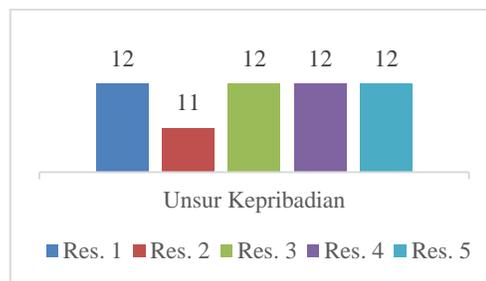
Data diolah berdasarkan isian jawaban masing-masing mahasiswa magang pada angket yang disebar oleh peneliti dengan jumlah pertanyaan sebanyak dua belas berdasarkan tiga unsur kompetensi, yakni kepribadian, profesional, dan sosial. Tiap unsur kompetensi memiliki empat instrumen pertanyaan dengan skor maksimal tiga untuk masing-masing jawaban. Dengan demikian, skor maksimal adalah dua belas untuk setiap unsur kompetensi.

Berikut adalah detail data hasil kuesioner untuk masing-masing responden berdasarkan 3 unsur kompetensi, yakni kepribadian, profesional, dan sosial:

1. Data kuesioner berdasarkan unsur kepribadian

Berikut ini adalah data kuesioner dari 5 responden berdasarkan unsur kepribadian dengan skor maksimal dua belas:

Gambar 2. Skor kuesioner unsur kepribadian

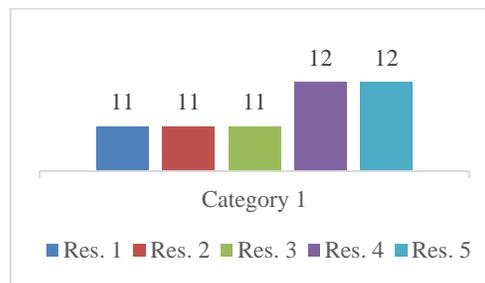


Berdasarkan nilai kuesioner yang masuk, maka dapat ditemukan jumlah skor seluruh responden untuk unsur kepribadian adalah 59.

2. Data kuesioner berdasarkan unsur profesional

Gambar berikut adalah data kuesioner dari 5 responden berdasarkan unsur profesional dengan skor maksimal dua belas:

Gambar 3. Skor kuesioner unsur profesional



Dengan demikian, jumlah skor keseluruhan mahasiswa magang pada unsur profesional berjumlah 57.

3. Data kuesioner berdasarkan unsur sosial

Dibawah ini adalah data kuesioner dari 5 responden berdasarkan unsur kepribadian dengan skor maksimal dua belas:

Gambar 4. Skor kuesioner unsur sosial



Angka total hasil kuesioner kelima responden untuk unsur sosial yang terkumpul adalah 59.

Analisa Data Hasil Penelitian

Setelah dilakukan *editing*, *skoring*, dan *tabulating* pada data kuesioner yang berasal dari lima responden, maka langkah selanjutnya adalah menganalisa menggunakan rumus prosentase untuk mengetahui tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para mahasiswa magang.

Adapun hasil analisa data kuesioner beserta interpretasinya berdasarkan tiga unsur kompetensi, yakni kepribadian, professional, dan sosial adalah sebagai berikut:

1. Analisa berdasarkan unsur kepribadian

Berikut ini merupakan data rekapitulasi skor unsur kepribadian untuk masing-masing responden:

Tabel 4. Rekapitulasi skor unsur kepribadian

Resp.	Skor	Skor Persentase	Interpretasi
1	12	100 %	Tinggi
2	11	92 %	Tinggi
3	12	100 %	Tinggi
4	12	100 %	Tinggi
5	12	100 %	Tinggi

2. Analisa berdasarkan unsur professional

Dibawah ini adalah hasil rekapitulasi skor unsur professional untuk setiap responden:

Tabel 5. Rekapitulasi skor unsur profesional

Resp.	Skor	Skor Persentase	Interpretasi
1	11	92 %	Tinggi
2	11	92 %	Tinggi
3	11	92 %	Tinggi
4	12	100 %	Tinggi
5	12	100 %	Tinggi

3. Analisa data berdasarkan unsur sosial

Tabel di bawah ini berisi rekapitulasi skor unsur sosial untuk masing-masing responden:

Tabel 6. Rekapitulasi skor unsur sosial

Resp.	Skor	Skor Persentase	Interpretasi
1	11	92 %	Tinggi
2	12	100 %	Tinggi
3	12	100 %	Tinggi
4	12	100 %	Tinggi
5	12	100 %	Tinggi

Berdasarkan tabel analisa data diatas, maka total skor untuk masing-masing responden dan persentase berdasarkan 3 unsur kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Responden 1 memiliki total skor 34 dengan skor persentase 94%.
2. Responden 2 memiliki total skor 34 dengan skor persentase 94%.
3. Responden 3 memiliki total skor 34 dengan skor persentase 97%.

4. Responden 4 memiliki total skor 36 dengan skor persentase 100%.

5. Responden 5 memiliki total skor 36 dengan skor persentase 100%.

Sedangkan untuk skor dan persentase 3 unsur kompetensi dari seluruh peserta magang yang berjumlah 5 orang adalah sebagai berikut:

1. Unsur kepribadian memiliki total skor 59 dengan skor persentase 98%.

2. Unsur profesional memiliki total skor 57 dengan skor persentase 95%.

3. Unsur sosial memiliki total skor 59 dengan skor persentase 98%.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa tingkat kompetensi mahasiswa magang tergolong tinggi, baik secara individual maupun unsur kompetensi, yakni pada kisaran 80% sd. 100%. Hasil analisis kuesioner ini diperkuat oleh data hasil observasi yang menyatakan bahwa terdapat dua hal yang menyebabkan tingginya tingkat kompetensi mahasiswa magang, yaitu internal dan eksternal.

4. Faktor internal

- a. Keinginan memperoleh nilai terbaik
- b. Keinginan bertanya jika ada permasalahan dalam proses dan penyelesaian tugas kerja
- c. Keinginan mendapatkan pengalaman terbaik melalui magang
- d. Keinginan menyatu dengan lingkungan kerja (adaptatif)

5. Faktor eksternal

- a. Adanya dukungan penuh dari pegawai perpustakaan, berupa bimbingan dan arahan dalam proses dan penyelesaian setiap tugas yang diberikan.
- b. Adanya jadwal magang yang telah ditentukan.
- c. Adanya uraian kerja pada masing-masing bagian.
- d. Adanya absensi kehadiran setiap hari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan yang dapat diambil sekaligus saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kesimpulan. Tingkat kompetensi mahasiswa magang periode 17 Februari sampai dengan 17 Maret 2022 memiliki kategori tinggi. Dasar penentuan kategori ini adalah tingkat persentase hasil kuesioner yang mencapai 97%. Tingkat kompetensi tinggi mahasiswa magang ini didukung oleh dua faktor, internal maupun eksternal. Internal seperti keinginan memperoleh nilai terbaik, bertanya jika mengalami kesulitan, keinginan mendapatkan pengalaman terbaik, proses adaptasi yang lancar. Sementara faktor eksternal meliputi dukungan penuh dari pegawai, jadwal magang yang jelas, rincian uraian

kerja, dan kontrol kedisiplinan melalui absensi kehadiran setiap hari.

2. Saran. Untuk perpustakaan, agar lebih meningkatkan perhatian kepada mahasiswa magang baik dari segi pembimbingan maupun uraian tugas kerja yang diberikan sehingga kegiatan ini dapat berakhir dengan kepuasan bagi semua pihak. Kegiatan magang selain sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat, juga sebagai sarana promosi perpustakaan. Bagi mahasiswa magang, hendaknya menjadikan kegiatan magang sebagai proses pembekalan diri dalam upaya menghadapi kondisi dan kebutuhan dunia kerja yang sesungguhnya. Mahasiswa harus bersungguh-sungguh dalam memperoleh pengalaman, ketrampilan, dan kemampuan berinteraksi dengan lingkungan.

REFERENSI

- Arifin, M. 2014. *Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Praktek kerja Lapangan pada Instansi/Perusahaan* (Jurnal Simetris Vol. 5 No. 1), 49-56.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta).
- Azwar, E. 2019. *Program pengalaman Lapangan (Magang) terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi* (Jurnal Penjaskesrek Vol. 6 No. 2), 211-221.
- Choliq, A. 2021. *Pentingnya Kompetensi Manajerial di Dalam Unit Organisasi* dalam <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/13713/Pentingnya-Kompetensi-Manajerial-Di-Dalam-Unit-Organisasi.html>.
- Dwiputra, R. 2021. *Pengertian, Manfaat, dan Tips Magang* dalam <https://bbs.binus.ac.id/gbm/2021/07/08/pengertian-manfaat-dan-tips-magang/>.
- Effrisanti, Y. 2015. *Pembelajaran Berbasis Proyek melalui Proram Magang sebagai Upaya Peningkatan Soft Skills Mahasiswa* (Jurnal Eksis Vol. 10 No. 1), 28-41.
- Faturohmah, T.N. dan Mayesti, N. 2021. *Paradigma Baru Kompetensi Arsiparis dalam Menghadapi Era Digital* (Al Maktabah Vol. 6 No. 2), 122-128.
- Gohae, A. S. 2020. *Pengalaman Magang, Minat Kerja, dan Pengaruhnya terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi* (JIMEA Vol. 4 No. 3), 1954-1964.
- Hutapea, P dan Thoha N. 2008. *Kompetensi Plus* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama).
- Ismail, Hasan, dan Musdalifah. 2018. *Pengembangan Kompetensi Mahasiswa melalui Efektifitas Program Magang kependidikan* (Edumaspul: Jurnal pendidikan Vol. 2 No. 1), 124-132.
- KBBI Edisi Kelima Aplikasi Luring Resmi Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan Kemendikbud RI.
- Kunandar. 2010. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Rajawali Pers).

- Lie, N.L.C dan Noviaty K.D. 2017. *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya* (Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol. 6 No. 2), 1496-1514.
- Mairizal. 2018. *Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMA Negeri 1 Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi* (Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 2, No. 1), 14-24.
- Noor, J. 2012. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group).
- Panduan Pendidikan 2016/2017 Program Diploma III Teknisi Perpustakaan Universitas Airlangga Fakultas Vokasi.
- Pedoman Praktek Kerja Lapangan. 2014. (Surabaya, prodi S1 Statistika Fakultas Saintek UNAIR)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (Jakarta, 2021).
- Pitoko, R.A. 2021. *6 Tips memilih Tempat Magang yang Tepat Untukmu* dalam <https://www.idntimes.com/business/economy/ridwan-aji-pitoko-1/6-tips-memilih-tempat-magang-yang-tepat-untukmu/6>.
- Prastowo, A. 2018. *Memahami metode-Metode Penelitian: Suatu Tinjauan teoritis dan Praktis* (Yogyakarta, Ar Ruzz Media).
- Rapika, S dan Anggri P.S. 2017. *Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi Guru di SMKN 3 Kota Bengkulu* (Management Insight: Jurnal ilmiah Manajemen Vol. 12 No. 2), 64-76.
- Sanjaya, W. 2010. *Penelitian Tindakan Kelas* (Jakarta: Prenada Media).
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif: Dilengkapi Contoh Proposal dan Laporan Penelitian*. (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. (Bandung: Alfabeta).
- Thoyyibah, R.H. 2015. *Standart Kompetensi Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Se Surabaya: Studi Deskriptif Kompetensi Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri berdasarkan Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia di bidang Perpustakaan* (Libri-Net Vol. 4 No. 2), 1-16.
- Wahid, A. 2015. *Konsep dan tujuan Pendidikan Islam* (Istiqra' Vol. 3 No. 1), hal. 18-23.
- Wijayanto, A., Hubeis, M., Affandi, M.J., & Hermawan, A. 2011. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan* (Manajemen IKM Vol. 6 No. 2), 81-87.