

**PENINGKATAN KUALITAS PEMBELAJARAN MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA MELALUI MAGANG PERUSAHAAN
(STUDI KASUS PADA MAHASISWA MANAJEMEN YANG
SUDAH MENGIKUTI PRAKTIK MAGANG
UNIVERSITAS ISLAM MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh
Muhammad Ilham Fahrezi
NPM 22001081393

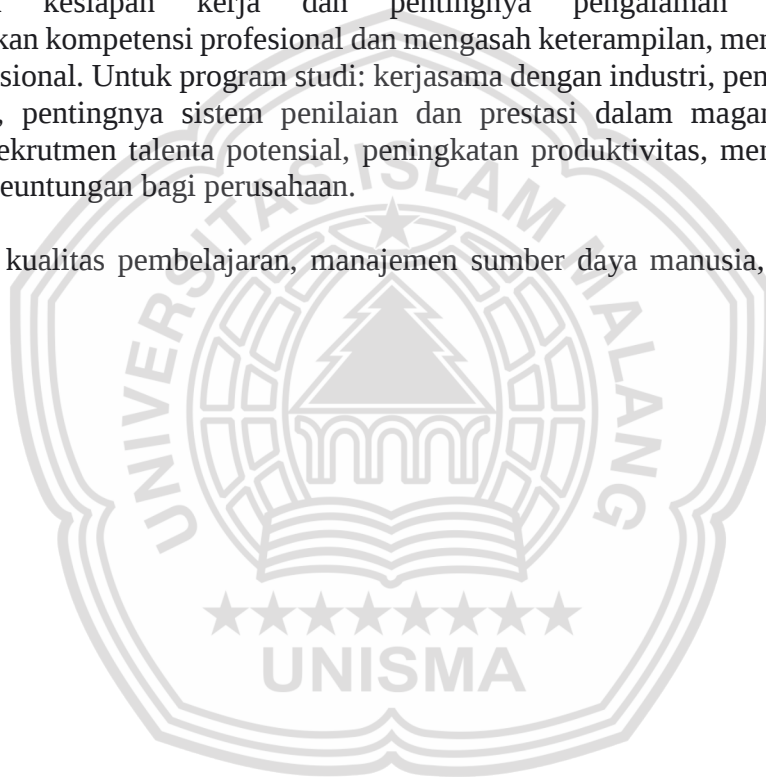


UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG
2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi dan model peningkatan kualitas pembelajaran manajemen sumber daya manusia melalui magang perusahaan bagi mahasiswa manajemen fakultas ekonomi dan bisnis. Dengan menggunakan metode fenomenologi, penelitian ini fokus pada penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan penelitian berjumlah 4 orang yang ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat langsung dalam kegiatan yang akan diteliti. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Alur analisis menggunakan model analisis interaktif dengan teknik yang digunakan dalam analisis meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan dapat disimpulkan ada 3 divisi yaitu untuk mahasiswa, program studi dan perusahaan. Bagi mahasiswa: meningkatkan kesiapan kerja dan pentingnya pengalaman magang, mengembangkan kompetensi profesional dan mengasah keterampilan, membangun jaringan profesional. Untuk program studi: kerjasama dengan industri, peningkatan mutu lulusan, pentingnya sistem penilaian dan prestasi dalam magang. Bagi perusahaan: rekrutmen talenta potensial, peningkatan produktivitas, membangun reputasi dan keuntungan bagi perusahaan.

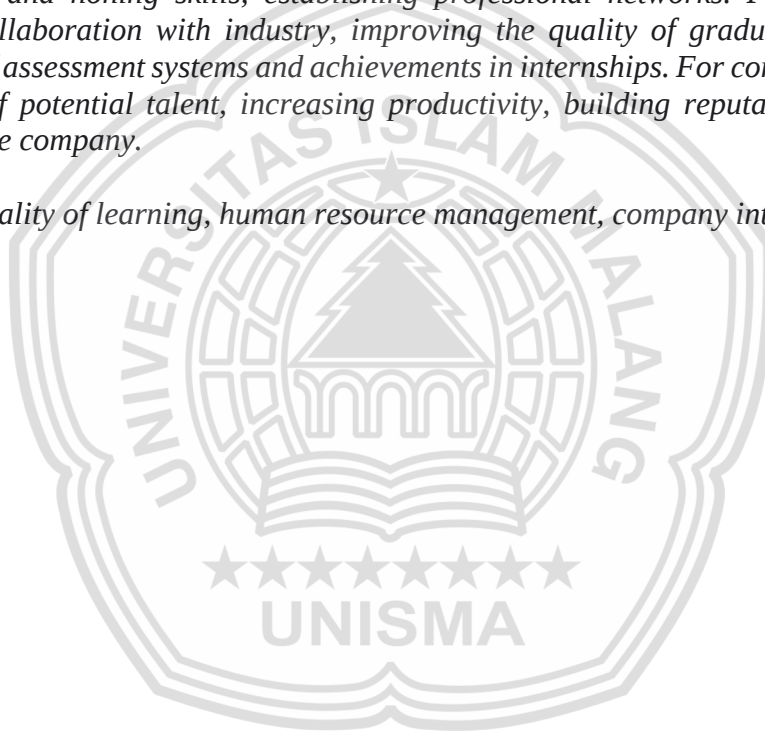
Kata Kunci: kualitas pembelajaran, manajemen sumber daya manusia, magang perusahaan



ABSTRACT

This research aims to determine the description and model of improving the quality of human resource management learning through company internships for management students at the economics and business faculty. Using the phenomenological method, this research focuses on descriptive research with a qualitative approach. There were 4 research informants determined by those who were directly involved in the activities to be researched. Data collection methods were carried out by interviews and documentation. The analysis flow uses an interactive analysis model with techniques used in the analysis including data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of the research show that overall it can be concluded that there are 3 divisions, namely for students, study programs and companies. For students: increasing work readiness and the importance of internship experience, developing professional competencies and honing skills, establishing professional networks. For study programs: collaboration with industry, improving the quality of graduates, the importance of assessment systems and achievements in internships. For companies: recruitment of potential talent, increasing productivity, building reputation and benefits for the company.

Keywords: quality of learning, human resource management, company internships



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat menuntut lulusan memiliki keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri. Magang membantu mempersiapkan lulusan yang siap kerja dan sesuai dengan tuntutan pasca kerja. Umpan balik langsung dari pemangku kepentingan di perusahaan membantu mengidentifikasi antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri. Ini berguna untuk penyempurnaan kurikulum pembelajaran. Mahasiswa dapat melihat langsung budaya organisasi dan proses bisnis perusahaan sehingga lebih memahami konteks penerapan ilmu MSDM yang dipelajari. Ini meningkatkan pemahaman siswa terhadap praktik MSDM di lapangan kerja. Adanya jejaringan antara perguruan tinggi dengan industri yang memfasilitasi untuk mendapatkan pekerjaan setelah menyelesaikan studi. Ini mendukung peningkatan relevansi dan daya saing lulusan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan manapun karena menurut Sugiarti (2023) MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pembelajaran MSDM di perguruan tinggi sangat diperlukan agar mahasiswa dapat menguasai pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Dalam Al-Qur'an sudah dijelaskan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Surat Al Imran :103

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۚ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

“Berpegang teguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, janganlah bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara. (Ingatlah pula ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk”

Maksud ayat di atas Allah memerintah kaum mukmin menjaga persatuan dan kesatuan. Maka dari itu, umat islam harus adanya perorganisasian dan mempelajari manajemen sumber daya manusia secara mendalam agar tidak adanya saling bermusuhan dan senantiasa umat Islam bersatu tidak berpecah belah.

Pendidikan perguruan tinggi merupakan tempat penting bagi mahasiswa untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman dalam dunia kerja. Berdasarkan Undang-Undang (2012) Pendidikan Tinggi yang bermutu merupakan pendidikan tinggi yang menghasilkan lulusan yang mampu secara aktif mengembangkan potensinya dan menghasilkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berguna bagi masyarakat, bangsa, dan negara. Maka dari itu, Universitas Islam Malang menjadikan MSDM mata kuliah wajib bagi mahasiswanya guna untuk membimbing kemampuan menganalisis kasus- kasus MSDM di dalam perusahaan

hingga dapat memahami dan mampu mengaitkan ilmu dengan konteks permasalahannya.

Menurut Bagea (2021) Manajemen strategi adalah serangkaian langkah yang dilakukan oleh organisasi untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi strategi-strategi yang bertujuan mencapai tujuan jangka panjang. Maka dari itu, strategi peningkatan kualitas pembelajaran MSDM bagi mahasiswa merupakan upaya penting dalam mempersiapkan mereka untuk memasuki pasar kerja. Aktivitas magang di perusahaan telah diakui sebagai sarana yang efektif untuk memungkinkan mahasiswa menerapkan pengetahuan teoritis yang mereka peroleh dalam lingkungan bisnis yang nyata.

Magang MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) merupakan salah satu program dari Merdeka Belajar Kampus Merdeka yang diterapkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Indonesia yang menggunakan sistem penggantian matakuliah yang setara dengan 20 SKS yang difokuskan agar mahasiswa menerima sebuah pengalaman baru di dunia kerja dengan harapan mahasiswa dapat segera terjun ke dunia lingkungan kerja setelah lulus. Magang berbasis MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) merupakan program magang/ praktik kerja yang dapat ditempuh oleh mahasiswa Program Studi Manajemen yang telah menyelesaikan perkuliahan minimal semester 5. Program ini merupakan bentuk kerjasama universitas dengan industri guna memberikan pembelajaran mandiri bagi mahasiswa, dan menambah pengalaman bagi mahasiswa untuk mengembangkan kompetensinya. Program magang berbasis MBKM dilaksanakan untuk mempersiapkan mahasiswa

sebagai sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan ketrampilan, serta siap bersaing dalam kompetisi global.

Magang di perusahaan merupakan salah satu cara efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran MSDM dengan cepat dan efisien. Menurut (Widayanti, 2021) dalam magang, seseorang akan mendapatkan pengalaman praktis di dunia kerja serta dapat memperluas jaringan atau *network* yang sangat penting dalam membangun karir di masa depan. Magang juga dapat menjadi pengalaman yang sangat berharga karena dapat membantu seseorang menemukan minat dan bakatnya di bidang tertentu. Di program studi FEB (Fakultas Ekonomi dan Bisnis) program magang sebagai aktivitas mahasiswa yang belum diwajibkan tetapi disarankan kepada mahasiswa untuk memperoleh pengalaman langsung di dunia kerja, belajar mengenai praktik-praktik terbaik, serta mengasah ketrampilan yang sesuai dengan tuntutan industri. Bukan hanya itu, Magang membantu mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda. Meskipun magang tidak diwajibkan tetapi mahasiswa antusias untuk mengikuti magang baik secara mandiri maupun melalui program MSIB (Magang dan Studi Independen Bersertifikat). Menurut Bpk. Budi Wahono selaku ketua prodi manajemen program praktik magang sudah banyak diikuti mahasiswa manajemen yang sudah terangkum berbentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Mahasiswa Manajemen Yang Praktek Magang

Angkatan tahun	Jumlah mahasiswa aktif	Tahun magang	Jumlah mahasiswa magang
2019/2020	598	2021	25
2020/2021	474	2022	30
2021/2022	461	2023	40

Sumber data: Ketua prodi manajemen

Program magang mempunyai peran dan kontribusi meningkatkan kompetensi. Peneliti Lutfia (2020) Hasil studi kasus menunjukkan bahwa program magang (*internship*) mempunyai peran atau kontribusi yang sangat berarti bagi para mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi *soft skills & hard skills*. Bahwa habit dan *attitude* yang dimiliki mahasiswa sangat berperan penting dibanding *knowledge* dan *skill* yang bisa didapatkan dalam waktu singkat dan peningkatan kompetensi mahasiswa melalui program magang bisa mencapai standar profesi dan dijadikan sebagai bekal pengalaman untuk kerja di tempat selanjutnya.

Peningkatan kualitas pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melalui aktivitas magang di perusahaan bukan hanya menguntungkan mahasiswa, tetapi juga merangsang pertumbuhan ekonomi. Dengan terlibat dalam aktivitas magang, mahasiswa dapat menjadi kontributor yang efektif bagi perusahaan di masa depan. Program magang juga menguntungkan bagi perusahaan yang sesuai dalam penelitian Waliyawasih (2023) Magang yang dilakukan oleh mahasiswa tidak hanya dapat memberikan manfaat kepada mahasiswa yang mengikuti proram magang, tetapi dengan kegiatan magang juga perusahaan bisa mendapat banyak

manfaat, salah satunya bisa meningkatkan citra perusahaan di mata orang banyak. Selain itu, dengan menerima mahasiswa untuk melakukan program magang di perusahaannya itu bisa memberikan peluang kepada perusahaannya untuk merekrut karyawan baru jadi perusahaan bisa lebih menghemat biaya yang seharusnya dikeluarkan untuk melakukan perekrutan. Selama masa magang, perusahaan dapat menilai kemampuan, pengetahuan, dan budaya kerja calon karyawan. Ini mengurangi risiko kesalahan dalam proses rekrutmen, karena perusahaan telah memiliki pemahaman yang mendalam tentang kualitas kandidat yang telah berinteraksi dengan perusahaan selama program magang.

Kehadiran teknologi informasi dan komunikasi telah memberikan berbagai kemudahan dalam mencari dan melaksanakan aktivitas magang di perusahaan. Yang sesuai dengan penelitian Amelia (2021) Hasil dari penelitian ini yaitu sistem informasi magang berbasis website dengan fitur utama pendaftaran magang, pengelolaan data log harian dan kehadiran, serta pengelolaan nilai pemagang. Hal ini memberikan kesempatan baru untuk mengembangkan strategi peningkatan kualitas pembelajaran MSDM bagi perusahaan. Dengan adanya program wajib magang, akan membuat perguruan tinggi agar mendapat nilai plus yang mempunyai lulusan mahasiswa berkualitas di bidang MSDM nya yang bisa menjadi karakteristik khusus dan agar menambah jaringan ekspansi yang lebih luas.

Pengembangan inovatif dalam pendidikan tinggi, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dapat menjadikan keunggulan kompetitif bagi sebuah institusi pendidikan. Menurut Baharuddin (2021) Pengembangan kurikulum program studi dengan mengadaptasi kebijakan MBKM mencakup perencanaan,

proses pembelajaran, penilaian, dan evaluasi pembelajaran. Pelayanan pemenuhan masa dan beban belajar sebagai hak belajar mahasiswa yaitu salah satu nya Mahasiswa diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman belajar di perguruan Lain dan Non PT melalui kegiatan Magang Usaha, Pertukaran Mahasiswa, KKN Tematik, Bakti Sosial dan Tugas Akhir. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan pendidikan tinggi yang berkualitas. Salah satunya strategi utama agar pengembangan yang berkualitas adalah dengan adanya program wajib magang bagi mahasiswa.

Menurut buku Pedoman Akademik mahasiswa magang prodi manajemen yang disahkan Ibu Dekan Nur Diana, S.E., M.Si. dengan Surat Keputusan Rektor No:269/L.16/U.IV/AK/2017 Dengan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang strategi peningkatan kualitas pembelajaran MSDM melalui aktivitas magang di perusahaan, diharapkan dapat membantu meningkatkan kurikulum pendidikan sesuai dengan kebutuhan dunia bisnis yang dinamis dan juga dapat membantu mempercepat mencapai visi dan misi kurikulum institusi perguruan tinggi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi institusi pendidikan tinggi dalam mengevaluasi dan meningkatkan program magang yang saat ini mereka tawarkan, dan sebaiknya menjadikan program magang ini diwajibkan bagi keseluruhan mahasiswa sehingga dapat lebih efektif mendukung mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk karir profesional di bidang manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Peningkatan Kualitas Pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Magang Perusahaan”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi peningkatan kualitas pembelajaran manajemen sumber daya manusia melalui magang perusahaan?
2. Bagaimana model peningkatan kualitas pembelajaran manajemen sumber daya manusia melalui magang perusahaan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui deskripsi peningkatan kualitas pembelajaran manajemen sumber daya manusia melalui magang perusahaan
2. Mengetahui model peningkatan kualitas pembelajaran manajemen sumber daya manusia melalui magang perusahaan

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Kampus
 - a) Memiliki lulusan mahasiswa yang kompeten di bidang MSDM
 - b) Mata kuliah MSDM sukses diimplementasikan atau diajarkan pada mahasiswa
2. Bagi Mahasiswa
 - a) Memiliki jiwa percaya diri, sikap dan perilaku yang memadai
 - b) Berhasilnya memetik ilmu di bidang MSDM dengan maksimal

BAB V

SIMPULAN dan SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mendeskripsikan peningkatan kualitas pembelajaran manajemen sumber daya manusia melalui magang perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Magang dapat memberikan pengalaman yang berharga dan dijadikan patokan ketika terjun ke dunia kerja
- b) Magang dapat dijadikan salah satu metode untuk mengasah kemampuan dan minat bakat
- c) Magang dapat mengembangkan ilmu dan mengaplikasikan teori-teori yang telah diajarkan di dalam perkuliahan
- d) Memberikan manfaat bagi Perusahaan, Kampus dan Mahasiswa

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- a) Keterbatasan informasi data sekunder jumlah mahasiswa yang melakukan magang dan indikator capaiannya selama dua tahun terakhir 2022-2023
- b) Penelitian ini hanya terkhusus pada mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
- c) Penelitian ini hanya meneliti mahasiswa yang sudah melakukan praktik magang

5.3 Saran

Dengan melihat keterbatasan yang dikemukakan diatas, maka peneliti menyadari bahwa tidak ada satu peneliti yang sempurna. Untuk itu saran-saran yang akan diajukan oleh peneliti yang akan datang antara lain:

a) Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian lain misalkan metode kuantitatif sehingga lebih banyak respon responden yang dapat digunakan informasinya untuk analisis ketercapaian program magang dalam peningkatan kualitas pembelajaran MSDM
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan objek penelitian yang berbeda dari fakultas lain sehingga yang diteliti lebih meluas
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan mahasiswa yang sudah dan belum melakukan magang sehingga bisa membandingkan Kualitas pembelajaran setelah dan sebelum mahasiswa ikut magang

b) Bagi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

1. Adanya kebijakan mewajibkan program magang bagi seluruh mahasiswa sehingga dapat memaksimalkan pembelajaran manajemen sumber daya manusia
2. Memberikan panduan dan indikator pencapaian kepada mahasiswa magang sehingga dapat maksimal tujuan yang akan dicapai

3. Adanya konversi penilaian pasca magang bagi mahasiswa magang untuk memudahkan mengukur kecapaian target indikator dan evaluasi ketercapaian CPL/CPMK
4. Adanya laporan indikator capaian dan update jumlah mahasiswa magang untuk memudahkan mengukur ketercapaian dan evaluasi kurikulum

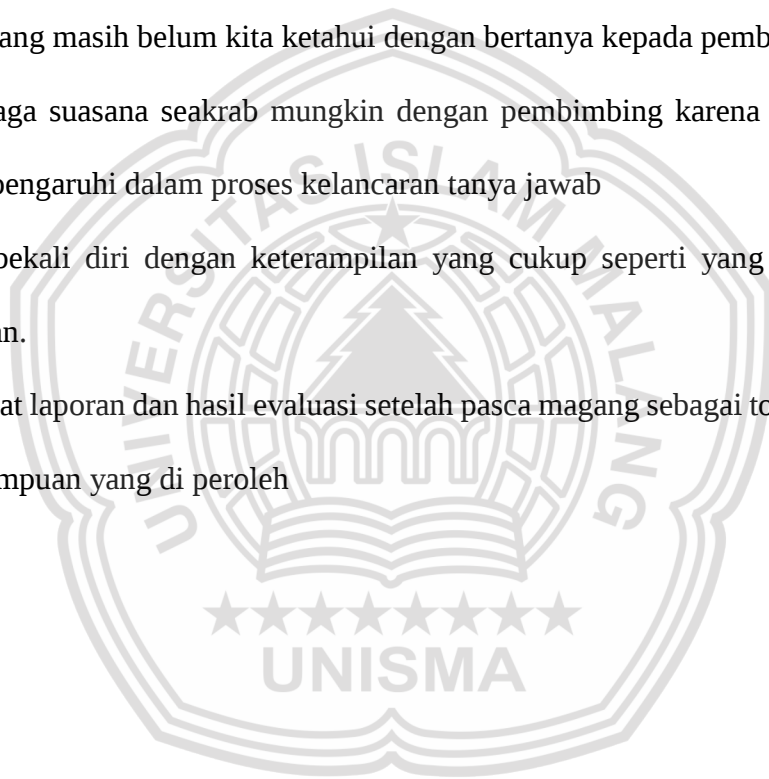
c) Bagi Perusahaan

1. Evaluasi program magang: melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program magang yang ada. Meninjau proses perekrutan, penugasan tugas, bimbingan, dan evaluasi kinerja magang. Dengan melakukan evaluasi, perusahaan dapat memperbaiki dan meningkatkan program magang untuk memberikan pengalaman yang lebih baik kepada mahasiswa.
2. Memberikan bimbingan dan mentorship yang baik: pastikan setiap mahasiswa magang mendapatkan bimbingan dan mentorship yang memadai. Berikan mereka pengarahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, serta panduan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Jalin komunikasi yang terbuka dan beri mereka umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang.
3. Diversifikasi tugas dan proyek: memberikan kesempatan kepada mahasiswa magang untuk terlibat dalam berbagai tugas dan proyek yang relevan dengan bidang studi mereka. Ini akan memungkinkan mereka mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang berbagai aspek perusahaan dan mengembangkan keterampilan yang berbeda.

4. Memberikan pembelajaran yang mendukung: sediakan sarana dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mendukung pembelajaran mahasiswa magang, berikan akses kepada mereka terhadap peralatan, perangkat lunak, dan referensi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka. Juga, berikan pelatihan atau workshop tambahan yang dapat meningkatkan pengetahuan mereka dalam bidang terkait.
5. Membangun jaringan dan kolaborasi: dorong mahasiswa magang untuk terlibat dalam kegiatan sosial dan profesional di perusahaan. Berikan mereka kesempatan untuk berinteraksi dengan tim dan departemen lain, serta terlibat dalam proyek kolaboratif. Hal ini akan membantu mereka membangun jaringan dan mengembangkan keterampilan interpersonal yang berharga.
6. Memberikan umpan balik: berikan umpan balik secara teratur kepada mahasiswa magang mengenai kinerja mereka. Jelaskan area yang mereka lakukan dengan baik dan berikan saran konstruktif untuk perbaikan. Hal ini akan membantu mereka dalam pengembangan pribadi dan persiapan untuk karir di masa depan.
7. Pertimbangkan peluang kerja: jika ada kesempatan, pertimbangkan untuk menawarkan pekerjaan penuh waktu atau kontrak kepada mahasiswa magang yang menunjukkan potensi dan kinerja yang baik. Ini akan memperkuat ikatan dengan mereka dan memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan potensi mereka dengan lebih baik.

d) Bagi Mahasiswa Magang

1. Dalam melaksanakan kerja praktik, sebelum terjun langsung ke lapangan kita harus sudah memiliki bekal materi tentang apa yang akan dipraktikkan, baik itu di dapat dari referensi-referensi maupun bertanya secara langsung pada pembimbing.
2. Kita harus memperhatikan keaktifan untuk memperoleh keterangan apa saja yang masih belum kita ketahui dengan bertanya kepada pembimbing.
3. Menjaga suasana seakrab mungkin dengan pembimbing karena itu akan mempengaruhi dalam proses kelancaran tanya jawab
4. Membekali diri dengan keterampilan yang cukup seperti yang telah di ajarkan.
5. Membuat laporan dan hasil evaluasi setelah pasca magang sebagai tolak ukur kemampuan yang di peroleh



DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Amelia. (2021). *Sistem Informasi Magang pada UPT Teknologi Informasi dan Komunikasi Universitas Nasional Veteran Jakarta*.
- Andi. (2010). *Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*.
- Aris. (2021). *Teori Motivasi : Pengertian, Sejarah, dan Cara Membangun Motivasi Diri*.
- Bagea. (2021). *MANAJEMEN STRATEGI PENDIDIKAN*.
- Baharuddin. (2021). *Adaptasi kurikulum merdeka belajar kampus merdeka (Fokus : model MBKM program studi)*.
- Baharudin, & Wahyuni. (2015). *Metode Experiential Learning* (p. 225).
- Bar. (2022). *TEORI HIRARKI KEBUTUHAN MASLOW TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MEREK GADGET*.
- Chun, F. (2006). *Training Modules on Integrating ICT For Pedagogical Innovation*.
- Dessler. (2015). *"manajemen sumber daya manusia."*
- Devina. (2022). *Experiential Learning : Metode Pembelajaran Berbasis Pengalaman*.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2018). *Buku Panduan Akademik*.
- Fathurrohman. (2015). *Experiential Learning* (p. 138).
- Garvin. (2000). *Faktor Faktor Penentu Pembelajaran Organisasi*.
- Gunawan. (2006). *Genius Learning Strategi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, S. (1986). *Metodologi Research*. UGM.
- KBBI. (2012). *pengertian magang*.
- Khajar. (2005). *Yuwon Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi di Yogyakarta*.
- Lutfia. (2020). *Analisis Internship bagi peningkatan kompetensi mahasiswa*.
- Mahmudi. (2006). *Penelitian, Pendidikan, Pendidikan dan Penerapan MIPA serta Perannya dalam Meningkatkan Keprofesionalan Pendidikan dan Tema Kependidikan Fakultas MIPA UNY*.
- Majid. (2013). *Strategi Pembelajaran*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Majid, A. (2012). *Belajar dan Pembelajaran*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marquardt. (2002). *Faktor Faktor Penentu Pembelajaran Organisasi*.
- Moleong. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Muhtar. (2021). *Manfaat Magang untuk Mahasiswa*.
- Mustanir. (2019). *Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Optimalisasi Pelayanan Publik dan Potensi Desa Sereang*.
- Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Nurmala. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Richards. (1997). *Faktor Faktor Penentu Pembelajaran Organisasi*.
- Rijali, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin*. 17(33), 81–95.
- Robbins. (2008). *Pembelajaran Organisasi*.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline*.
- Sirajudin, S. (2017). *Analisis Data Kualitatif*. Pustaka Ramadhan.
- Siregar. (2014). *PELAKSANAAN METODE KOLABORATIF DALAM PROSES PEMBELAJARAN AL-QUR'AN DI MTs AL-MUNAWWARAH KECAMATAN TENAYAN RAYA PEKANBARU*.
- Sugiarti. (2023). *MSDM. Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Suharyati, C. (2014). *Pembelajaran Lapangan*.
- Sumardiono. (2017). *Pengertian Magang*.
- Supriyadi. (2021). *PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI*.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Undang-Undang. (2012). *UU REPUBLIK INDONESIA No. 12 Tahun 2012 Tentang PENDIDIKAN TINGGI*.
- Wahjono. (2018). *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”*
- Walandouw. (1998). *Materi pokok psikologi industri*. Karunika Universitas Terbuka.

Waliyawasih. (2023). *Manfaat Mahasiswa Magang Dalam Program MBKM Kerjasama Antar Universitas Bina Darma Palembang Dengan Pemkab Banyuasin.*

Weiner. (1990). *Teori Motivasi.*

Widayanti. (2021). *Implementasi Kebijakan Merdeka belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Program Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Esa Unggul.*

Widodo. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Sablon Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Di Zee.*

