

BAB I

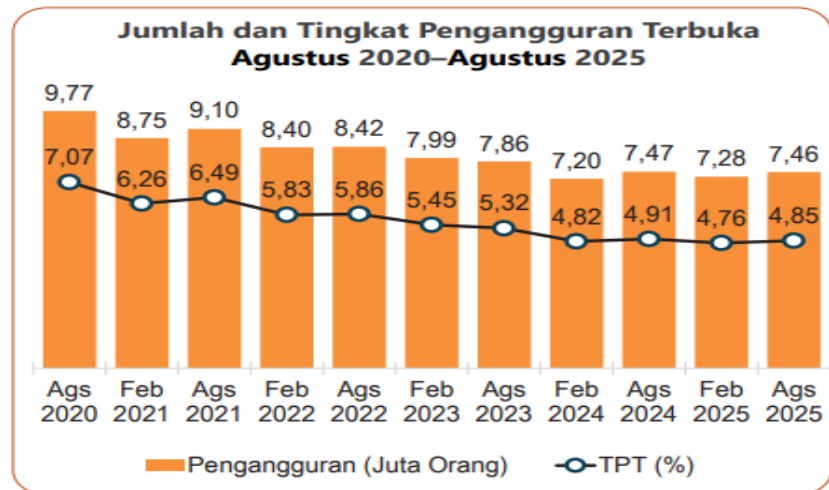
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia kerja saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat seiring dengan perkembangan globalisasi, kemajuan teknologi, dan dinamika ekonomi yang cepat berubah (Rafli & Naufal, 2024). Perusahaan tidak hanya mencari tenaga kerja yang memiliki kualifikasi akademik, tetapi juga individu yang mampu beradaptasi, berinovasi, dan bekerja secara efektif dalam lingkungan kerja yang kompetitif (Mukti, 2025). Lulusan perguruan tinggi dituntut untuk memiliki kesiapan kerja yang komprehensif agar mampu bersaing dengan tenaga kerja lain. Kesiapan kerja menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan lulusan memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, isu kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi menjadi perhatian utama dalam pengembangan sumber daya manusia saat ini.

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam menyiapkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi tuntutan dunia kerja (Regina et al., 2022). Melalui proses pendidikan, perguruan tinggi diharapkan mampu membekali mahasiswa dengan pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional yang relevan dengan kebutuhan industri. Mahasiswa sebagai calon tenaga kerja masa depan (*future workforce*) dituntut untuk tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki kemampuan non akademik. Kesiapan kerja mahasiswa tidak dapat diukur hanya dari indeks prestasi akademik semata. Dengan demikian, perguruan tinggi perlu mendorong pengembangan kompetensi mahasiswa secara *holistik*.

**Gambar 1.1 Grafik Jumlah dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
Periode Agustus 2020 – Agustus 2025**



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 5 November 2025

Berdasarkan data resmi dari Badan Pusat Statistik (BPS), (2025), tingkat pengangguran di Indonesia masih menunjukkan angka yang cukup signifikan. Menariknya, lulusan perguruan tinggi juga turut menyumbang angka pengangguran terbuka di Indonesia. Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Agustus 2025 tercatat sebesar sekitar 4.85 persen, dengan jumlah pengangguran mencapai lebih dari 7,46 juta orang dari total angkatan kerja sekitar 154 juta orang. Angka ini menunjukkan penurunan tipis dibandingkan tahun sebelumnya, tetapi secara absolut jumlah penduduk yang belum terserap ke dalam lapangan kerja justru meningkat sekitar 83 ribu orang, yang menggambarkan belum optimalnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja nasional.

Lebih jauh, ketika melihat data berdasarkan tingkat pendidikan, fenomena pengangguran lulusan perguruan tinggi menjadi sorotan penting dalam dinamika pasar kerja Indonesia. BPS mencatat bahwa tingkat pengangguran terbuka untuk lulusan pendidikan tinggi (D4–S3) di tahun 2025 berada di kisaran 5,39 persen,

lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional yang di angka 4,85 persen. Persentase tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat proporsi lulusan perguruan tinggi yang belum terserap secara optimal ke dalam dunia kerja. Fenomena ini menjadi penting karena lulusan pendidikan tinggi idealnya memiliki peluang kerja yang lebih baik, namun data menunjukkan realitas yang berbeda di lapangan.

Tabel 1. 1 Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jenjang Pendidikan SD kebawah – Lulusan Perguruan Tinggi

Jenjang Pendidikan	TPT 2024 (%)	TPT 2025 (%)	Tren
(Lulusan Perguruan Tinggi)	5,25%	5,39%	Naik
(Diploma)	4,83%	4,31%	Turun
SMK	9,01%	8,63%	Turun
SMA	7,05%	6,88%	Turun
SMP	4,11%	3,80%	Turun
SD ke bawah	2,32%	2,30%	Turun

Sumber: BPS data diolah oleh peneliti (2025)

Kondisi ini mengindikasikan ada kesenjangan antara output pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja, yang secara implisit mencerminkan isu kesiapan lulusan dalam memasuki dunia kerja. Tidak hanya keterampilan teknis, tetapi kemampuan *soft skills*, pengalaman praktik, dan kesesuaian kompetensi turut mempengaruhi peluang lulusan. Dengan demikian, fenomena pengangguran lulusan perguruan tinggi menegaskan bahwa gelar pendidikan tinggi belum sepenuhnya menjamin lulusan dapat segera terserap ke dalam dunia kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi, khususnya dalam menghadapi tuntutan dan dinamika pasar kerja yang terus berkembang.

Ketidakseimbangan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan dunia kerja menunjukkan bahwa proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja masih menghadapi berbagai tantangan fundamental di Indonesia. Salah satu tantangan utama yang sering diidentifikasi adalah ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja (Yhudin Avri Ardhana et al., 2025). Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa sebagai dasar untuk memahami akar permasalahan tersebut secara komprehensif.

Berdasarkan *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Becker dalam Levianto et al., (2025), pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai bentuk investasi modal manusia yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan produktivitas individu. Namun, dalam konteks pasar kerja modern yang ditandai oleh percepatan perubahan teknologi dan globalisasi, investasi pendidikan tidak selalu mampu menyelaraskan keterampilan lulusan dengan kebutuhan pasar kerja. Kondisi ini memunculkan fenomena *skills mismatch*, yang tercermin dalam bentuk *over-education* (lulusan terlalu terqualifikasi) maupun *under-skilling* (kekurangan keterampilan yang relevan) (Brun-Schammé & Rey, 2021).

Banyak lulusan perguruan tinggi yang secara akademik dinilai kompeten, namun belum sepenuhnya siap menghadapi tuntutan kerja yang bersifat praktis dan dinamis. Kesenjangan kompetensi tersebut juga diperkuat oleh fenomena mahasiswa “kupu-kupu” (Kuliah Pulang-Kuliah Pulang), yaitu mahasiswa yang menjalani aktivitas perkuliahan secara terbatas pada kegiatan akademik tanpa keterlibatan dalam organisasi atau kegiatan non akademik. Fenomena mahasiswa

kupu-kupu (kuliah–pulang) masih banyak dijumpai di lingkungan perguruan tinggi di Indonesia. Penelitian dari (Muchlis et al., 2021) menunjukkan bahwa mahasiswa *kupu-kupu* merupakan mahasiswa yang cenderung tidak aktif dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan maupun aktivitas non akademik lainnya, sehingga keterlibatan mereka dalam interaksi sosial di lingkungan kampus relatif terbatas.

Kondisi tersebut berimplikasi pada minimnya pengalaman kepemimpinan, kerja sama tim, serta pengembangan relasi sosial dan profesional yang seharusnya dapat diperoleh selama masa studi. Padahal, kegiatan organisasi kemahasiswaan dan aktivitas ekstrakurikuler memiliki peran penting sebagai sarana pembelajaran nonformal dalam mengembangkan keterampilan interpersonal, kemampuan komunikasi, dan daya adaptasi yang tidak sepenuhnya dapat diperoleh melalui proses pembelajaran di kelas. Temuan tersebut sejalan dengan teori *student involvement* yang dikemukakan oleh Astin dalam Supiyandi et al. (2025), yang menyatakan bahwa rendahnya keterlibatan mahasiswa dalam aktivitas nonakademik dapat menghambat perkembangan kompetensi personal dan profesional yang diperlukan dalam dunia kerja. Kurangnya pengalaman langsung di aktivitas nonakademik tersebut semakin memperlebar kesenjangan kompetensi yang dihadapi mahasiswa, sehingga kesiapan kerja perlu didukung melalui pengalaman dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Selain itu, dalam penelitian Irianto et al. (2025) kurangnya kepemilikan sertifikasi kompetensi dan bukti autentik keterampilan juga menjadi kendala dalam proses rekrutmen, karena dunia industri cenderung menuntut bukti nyata atas

kemampuan yang dimiliki individu. Kondisi kesenjangan kompetensi tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa menjadi aspek yang sangat krusial dalam menjembatani dunia pendidikan dan dunia kerja. Kesiapan kerja dapat dimaknai sebagai kemampuan individu untuk memasuki, menguasai, menyesuaikan diri, dan berfungsi secara efektif dalam lingkungan kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Anto et al., 2024).

Kesiapan kerja tidak hanya mencakup penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan mental, sikap profesional, serta kemampuan beradaptasi terhadap budaya dan dinamika kerja. Kesiapan kerja juga mencerminkan sejauh mana mahasiswa mampu memahami peran dan tanggung jawabnya sebagai tenaga kerja yang profesional. Mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja yang baik cenderung menunjukkan etos kerja yang positif, kemampuan komunikasi yang efektif, serta kemauan untuk terus belajar dan berkembang (Padilla Salsa & Nurbaya, 2025). Selain itu, kesiapan kerja membantu mahasiswa dalam menghadapi tekanan kerja dan menyelesaikan permasalahan yang muncul di lingkungan kerja. Dengan kesiapan kerja yang optimal, mahasiswa akan lebih percaya diri dan mampu memenuhi ekspektasi dunia kerja secara berkelanjutan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa sekaligus mengurangi kesenjangan kompetensi adalah melalui pengalaman magang. Secara teoretis, pengalaman magang dipandang sebagai bentuk pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*) yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk terlibat langsung dalam aktivitas kerja nyata.

Furco dalam Bawica (2021) menjelaskan bahwa magang merupakan salah satu bentuk *experiential learning* yang memungkinkan mahasiswa menerapkan pengetahuan akademik dalam konteks profesional sekaligus mengembangkan keterampilan kerja yang relevan. Dalam kajian empiris, *internship* dinyatakan sebagai pengalaman kerja yang memberikan keterlibatan praktis dalam aktivitas profesional serta membantu meningkatkan kesiapan karier mahasiswa setelah lulus (Banker & Borchardt, 2025).

Pengalaman magang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk terlibat langsung dalam aktivitas kerja nyata dan memahami kondisi dunia kerja secara langsung. Melalui kegiatan magang, mahasiswa dapat mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kesiapan kerja mahasiswa, karena mampu meningkatkan keterampilan teknis, soft skills, serta pemahaman terhadap budaya kerja profesional. Menurut Fendry Erlangga et al. (2024) pengalaman magang yang kuat dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dan mempermudah proses adaptasi di tempat kerja karena lulusan memperoleh keterampilan praktis langsung yang relevan dengan tuntutan industri, sehingga tidak lagi memerlukan pelatihan dasar yang terlalu lama.

Selain pengalaman magang, pengalaman organisasi juga berperan penting dalam pembentukan kompetensi mahasiswa. Astin (dalam Supiyandi et al., 2025) menyebutkan bahwa pengalaman organisasi didefinisikan sebagai keterlibatan aktif mahasiswa dalam kegiatan kemahasiswaan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran nonakademik. Partisipasi mahasiswa

dalam organisasi berkontribusi terhadap pengembangan keterampilan kepemimpinan, tanggung jawab sosial, serta kemampuan interpersonal. Keikutsertaan dalam organisasi mahasiswa dapat melatih kemampuan kepemimpinan, komunikasi, manajemen waktu, dan kerja sama tim.

Menurut Sitorus & Cahayani (2024), pengalaman organisasi yang kuat dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa karena melalui keterlibatan aktif dalam organisasi kemahasiswaan, individu terlatih untuk mengelola tanggung jawab, mengambil keputusan, dan bekerja sama dalam tim sehingga lebih siap menghadapi dinamika dunia kerja profesional. Pengalaman organisasi juga membantu mahasiswa mengasah kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah dalam situasi nyata, sehingga menjadi nilai tambah di mata perekrut dan menjadi salah satu pertimbangan penting dalam proses rekrutmen karena perusahaan menilai kandidat tidak hanya dari aspek akademik tetapi juga dari rekam jejak keterlibatan organisasi dan kontribusinya. Kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dalam dunia kerja yang dinamis dan kolaboratif. Dengan demikian, pengalaman organisasi diduga memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Selain pengalaman magang dan pengalaman organisasi, dalam dunia kerja modern networking menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang kesiapan karier seseorang. Faizan (2025) menegaskan bahwa professional networking adalah strategi untuk memperkuat *social capital*, yang meningkatkan pertukaran pengetahuan, akses peluang kerja, mentorship, dan visibilitas profesional.

Networking diposisikan sebagai mekanisme kunci untuk memperoleh informasi karier, rekomendasi, dan peluang yang tidak tersedia di jalur formal.

Networking tidak hanya berfungsi sebagai sarana memperoleh informasi lowongan kerja, tetapi juga sebagai modal sosial yang dapat meningkatkan peluang individu untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Mahasiswa yang memiliki jaringan profesional yang luas cenderung memiliki akses informasi yang lebih cepat dan akurat mengenai dunia kerja, sehingga peluang terserap di pasar kerja menjadi lebih besar (Murire et al., 2023).

Fenomena ini menjadi semakin relevan ketika melihat fakta bahwa sebagian besar lowongan kerja tidak pernah dipublikasikan secara terbuka, tetapi justru beredar melalui jaringan internal, rekomendasi pribadi, atau relasi profesional yang dimiliki pihak dalam perusahaan. Sumber dari *The Interview Guys* (2025) menyebutkan bahwa sekitar 70% lowongan kerja tidak dipasang di portal resmi atau media umum, melainkan hanya tersedia melalui relasi dan jejaring informal yang hanya diketahui oleh orang-orang tertentu (*hidden job market*). Dalam situasi seperti ini, pencarian kerja yang hanya mengandalkan informasi publik menjadi kurang efektif, sehingga kemampuan membangun dan memanfaatkan *networking* menjadi strategi penting yang dapat membuka peluang pekerjaan yang tidak terlihat oleh pencari kerja umum.

Dalam Penelitian Debora et al. (2023) *Networking* bukan hanya berguna untuk memperluas relasi, tetapi juga menjadi salah satu cara untuk mengakses informasi pekerjaan yang sebenarnya tersedia, tetapi tersembunyi dari publik luas. Selain itu, *networking* juga berperan dalam pengembangan soft skills, seperti

kemampuan komunikasi interpersonal dan kepercayaan diri. Namun, kesadaran mahasiswa terhadap pentingnya *networking* masih relatif rendah dan sering kali belum terintegrasi secara optimal dalam proses pembelajaran. Di sisi lain, penelitian yang membahas *networking* sebagai faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa masih terbatas.

Sejalan dengan konsep modal manusia (*human capital*) yang diperkenalkan oleh Gary S. Becker, kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dimiliki individu. alam menghadapi transformasi industri yang berlangsung cepat akibat perkembangan teknologi dan globalisasi, investasi pada peningkatan kompetensi individu secara berkelanjutan menjadi kebutuhan yang tidak terelakkan. Becker menegaskan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja merupakan aset utama yang mampu meningkatkan produktivitas serta daya saing tenaga kerja di pasar kerja (Congna & Saad, 2025).

Pandangan tersebut diperkuat oleh berbagai penelitian mutakhir yang menekankan peran strategis institusi pendidikan tinggi dalam membekali lulusan dengan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Salah satunya Arik Harianto et al. (2025) menyimpulkan bahwa kesiapan kerja lulusan dipengaruhi oleh kombinasi kompetensi teknis, *soft skills*, dan *self-efficacy*, serta didukung oleh faktor institusional berupa kurikulum dan pengalaman praktik industri. Temuan ini menegaskan bahwa peran institusi pendidikan sangat menentukan dalam mengintegrasikan pengembangan hard skills dan soft skills secara seimbang serta

menyediakan pengalaman kerja yang relevan agar lulusan mampu beradaptasi dengan dinamika pasar kerja.

Pandangan tersebut sejalan dengan laporan Futcher (2020) yang menekankan bahwa kombinasi pembelajaran berbasis praktik dan penguatan keterampilan interpersonal membuat lulusan lebih siap beradaptasi dengan dinamika pasar kerja modern. Futcher juga menegaskan bahwa perguruan tinggi tidak lagi hanya berfungsi sebagai penyedia pengetahuan, tetapi harus menjadi lembaga yang secara sistematis mengembangkan kompetensi kerja melalui integrasi *work-based learning* dan kemitraan erat dengan dunia usaha dan industri. Hal ini menunjukkan bahwa dunia pendidikan tidak hanya berperan sebagai penyedia pengetahuan, tetapi juga sebagai sarana pengembangan kompetensi kerja secara komprehensif.

Dalam konteks perguruan tinggi, universitas tidak hanya berfungsi sebagai institusi akademik, tetapi juga sebagai wadah pengembangan modal manusia yang berorientasi pada kesiapan kerja lulusan. Untuk memperkuat peran tersebut, capaian dan prestasi institusi menjadi indikator penting keberhasilan pengembangan kualitas lulusan. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur (UPNVJT) sebagai Perguruan Tinggi Negeri berstatus Badan Layanan Umum (PTN-BLU) menunjukkan kinerja yang kompetitif dalam dua tahun terakhir. Pada tahun 2025, UPNVJT berhasil meraih Peringkat 1 Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) PTN BLU pada ajang Anugerah Pendidikan Tinggi Diktisaintek 2025.

Selain itu, UPNVJT juga memperoleh *Gold Winner* untuk kategori pengelolaan laporan kerja sama terbaik serta masuk dalam 50 besar kampus hijau terbaik di Indonesia. Capaian tersebut menunjukkan komitmen UPNVJT dalam meningkatkan mutu tata kelola, daya saing institusi, serta kualitas lulusan yang siap menghadapi dunia kerja (UPN “Veteran” Jawa Timur, 2025). Hal ini relevan dengan peran Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur sebagai perguruan tinggi negeri yang memiliki visi menghasilkan lulusan berkarakter bela negara, kompeten, dan berdaya saing di dunia kerja. UPN “Veteran” Jawa Timur telah menyediakan berbagai program pengembangan mahasiswa, seperti program magang, organisasi kemahasiswaan, serta kegiatan pendukung yang mendorong pengembangan networking dan kompetensi profesional. Namun demikian, efektivitas pengembangan modal manusia tersebut sangat bergantung pada tingkat keterlibatan mahasiswa dalam memanfaatkan berbagai program yang tersedia.

Perbedaan pengalaman magang, pengalaman organisasi, serta kemampuan membangun jejaring profesional di kalangan mahasiswa UPN “Veteran” Jawa Timur berpotensi menghasilkan tingkat kesiapan kerja yang beragam. Kondisi ini menunjukkan bahwa investasi modal manusia melalui pendidikan tinggi perlu dikaji secara empiris untuk menilai sejauh mana faktor-faktor tersebut benar-benar berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Oleh karena itu, kajian mengenai pengaruh pengalaman magang, pengalaman organisasi, dan networking terhadap kesiapan kerja mahasiswa UPN “Veteran” Jawa Timur menjadi relevan untuk dilakukan sebagai dasar pengembangan kebijakan dan strategi peningkatan kualitas lulusan.

Penelitian mengenai kesiapan kerja mahasiswa telah banyak dilakukan dengan berbagai variabel pendukung. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih mengkaji faktor-faktor penentu kesiapan kerja secara parsial dan terpisah, seperti hanya menelaah pengalaman magang atau pengalaman organisasi secara individual, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh berbagai pengalaman pembelajaran mahasiswa terhadap kesiapan kerja. Selain itu, kajian yang menempatkan *networking* sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa masih terbatas, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia, meskipun *networking* memiliki peran penting dalam membuka akses informasi, peluang kerja, dan pengembangan kompetensi profesional. Penelitian yang mengkaji pengalaman magang, pengalaman organisasi, dan *networking* secara simultan juga masih relatif jarang ditemukan, padahal ketiga faktor tersebut merupakan bentuk pengalaman praktis yang relevan dengan tuntutan dunia kerja modern.

Di sisi lain, penelitian dengan objek mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang mengkaji kesiapan kerja melalui pengalaman magang, pengalaman organisasi, dan *networking* masih relatif terbatas dan belum banyak dilakukan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting untuk dilaksanakan sebagai upaya mengisi celah penelitian berupa keterbatasan kajian empiris yang komprehensif mengenai pengaruh pengalaman magang, pengalaman organisasi, dan *networking* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh

Pengalaman Magang, Pengalaman Organisasi, dan *Networking* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional ‘Veteran’ Jawa Timur.”

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman magang, pengalaman organisasi, dan *networking* secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur?
2. Apakah pengalaman magang secara parsial berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur?
3. Apakah pengalaman organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur?
4. Apakah *networking* secara parsial berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman magang, pengalaman organisasi, dan *networking* secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman magang secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman organisasi secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *networking* secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

1.4 Manfaat

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pendidikan tinggi, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, seperti pengalaman magang, pengalaman organisasi, dan *networking*.

b. Referensi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel lain yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, maupun

untuk mengembangkan model pembelajaran berbasis pengalaman yang lebih komprehensif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada mahasiswa mengenai pentingnya pengalaman magang, pengalaman organisasi, dan networking sebagai bekal utama dalam meningkatkan kesiapan kerja. Mahasiswa juga dapat mengetahui aspek-aspek kompetensi yang perlu dikembangkan guna meningkatkan daya saing di pasar kerja.

b. Bagi Perguruan Tinggi/Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perguruan tinggi dalam merancang program pembelajaran yang lebih terintegrasi antara teori dan praktik, serta meningkatkan layanan bimbingan karier, pelatihan keterampilan non teknis, dan memperluas kerja sama dengan dunia usaha dan industri.