

## KEYAKINAN MENDAPATKAN PEKERJAAN: APAKAH INTERNSHIP QUALITY SEBAGAI PREDIKTOR?

Vincent Eugene Velaskee<sup>1</sup>, Jessica<sup>2</sup>, P. Tommy Y. S. Suyasa<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: [vincent.705190021@stu.untar.ac.id](mailto:vincent.705190021@stu.untar.ac.id)

<sup>2</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: [jessica@fpsi.untar.ac.id](mailto:jessica@fpsi.untar.ac.id)

<sup>3</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: [tommys@fpsi.untar.ac.id](mailto:tommys@fpsi.untar.ac.id)

Masuk: 30-06-2023, Revisi: 18-08-2023, Diterima untuk diterbitkan: 30-08-2023

### ABSTRAK

Pendidikan tinggi bukan penjamin utama kesuksesan untuk mendapatkan pekerjaan. Di samping pengetahuan yang didapat dari pendidikan tinggi, mahasiswa perlu berusaha untuk mendapatkan keterampilan bekerja melalui pengalaman dalam kegiatan magang. Magang menyediakan pengalaman belajar bagi mahasiswa agar merasa siap ketika tiba waktunya untuk mendapatkan dan memasuki dunia kerja. Namun faktanya di lapangan, tidak semua mahasiswa yang telah melakukan magang merasa yakin atau siap mendapatkan pekerjaan. Studi ini bertujuan untuk mengetahui peran kualitas dari suatu magang (*internship quality*) dalam memprediksi *employability*. *Internship Quality* adalah bagaimana individu mempersepsi kualitas dari suatu magang (Gamboa et al., 2013). *Employability* adalah tentang memiliki kemampuan untuk memperoleh pekerjaan awal, mempertahankan pekerjaan dan memperoleh pekerjaan baru apabila diperlukan (Hillage dan Pollard, 1998). Penelitian dilakukan menggunakan data responden sebanyak 96 orang, pengambilan data menggunakan metode *convenience sampling*. Usia partisipan adalah 18 s.d. 24 tahun dengan rata-rata usia 21,13 tahun ( $SD = 1,33$ ). Partisipan paling banyak (44.8%) sedang berada pada Semester 5. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Kualitas magang diukur menggunakan *internship quality inventory* (Gamboa, 2011). Alat ukur ini terdiri dari 40 butir pertanyaan positif dengan skala Likert (1-5), dengan nilai *Cronbach's Alpha Coefficient* sebesar 0.770. *Employability* diukur menggunakan *self-perceived employability scale* (Rothwell, 2008). Alat ukur ini terdiri dari 8 butir positif dan 8 butir negatif dengan skala Likert (1-5), dengan nilai *Cronbach's Alpha Coefficient* sebesar 0.858. Berdasarkan hasil studi, tidak terdapat hubungan antara *internship quality* dan *employability*  $r_s(96) = (0.174, p = 0.090 > 0.05)$ . Semakin tinggi *internship quality*, tidak dapat memastikan bahwa semakin tinggi juga *employability* (keyakinan individu dapat diterima di dunia kerja).

**Kata Kunci:** Magang, Kualitas Magang, Kesiapan Bekerja, Mahasiswa S1

### ABSTRACT

According to Utama (2023), high education is not the main guarantee of success in getting a job. In addition to the knowledge that is gained from high education, college students need to trying to gained working skills through experience in internship. Internship provides learning experiences for students, so that they are ready when the time to fully enter worlds of work arrived. But the fact is, at the site, not all student that have done the internship, feeling sure or ready to get a job. This study purpose is to find out the role of internship quality in predicting employability. Internship quality is how individual perceives quality of an internship (Gamboa, 2013). Employability is about having skills to get initial job, maintain it, and to get new job if needed (Hillage and Pollard, 1998). This research is done with respondent data of 96 people, data collection used convenience sampling. Range of participant age is 18 to 24 years old with average of 21,13 years of ( $SD=1,33$ ). Most of participants were studying in 5<sup>th</sup> semester of college. This research used quantitative method. Internship quality measured with internship quality inventory (Gamboa, 2011). This scale consisted of 40 positive items, with Cronbach's Alpha score of 0.770. Employability measured with self-perceived employability scale (Rothwell et al., 2008). This scale consisted 8 positive items and 8 negative items, with Cronbach's Alpha score of 0.770. Based on the result of this study, there is no relationship between internship quality and employability  $r_s(96) = (0.174, p = 0.090 > 0.05)$ . The higher internship quality, cannot ascertain that it means higher employability.

**Keywords:** Internship, Internship Quality, Employability, Bachelor Degree Students

Jumlah lulusan S1 di Indonesia pada bulan Juni tahun 2022 sebesar 12.081.571 jiwa (Kusnandar, 2022). Para lulusan S1 pada bulan Agustus 2022, sebanyak 673 ribu menganggur / tidak berhasil terserap ke dalam dunia kerja (Kusnandar, 2023). Tampak bahwa lulusan S1 perlu saling bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Menurut Utama (2023), pendidikan tinggi bukan penjamin utama kesuksesan untuk mendapatkan pekerjaan. Di samping pengetahuan yang didapat dari pendidikan tinggi, mahasiswa perlu berusaha untuk mendapatkan keterampilan bekerja melalui pengalaman dalam kegiatan magang.

Pengalaman kegiatan magang dapat diperoleh secara formal (melalui program/kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka [MBKM] Magang Industri), atau secara informal (di luar program/kurikulum MBKM Magang Industri). Magang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk belajar dan mengembangkan diri melalui aktivitas di luar kelas perkuliahan (Kampus Merdeka, 2022). Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 11, magang / 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. Magang merupakan sebuah kegiatan untuk mendapatkan pengalaman dengan periode waktu terbatas yang ditawarkan oleh sebuah organisasi, untuk mengintegrasikan pengalaman belajar di jenjang perkuliahan, dengan pengalaman dunia kerja yang direncanakan dan diawasi (Gupta et al., 2020).

Menghadapi situasi persaingan yang ketat ini, terdapat mahasiswa dan lulusan sarjana yang mengaku siap bekerja dan ada juga yang mengaku tidak siap bekerja. Menurut sebuah survei yang dilakukan terhadap tujuh ribu orang mahasiswa dan lulusan sarjana, sekitar 45 persen mengaku merasa tidak siap/tidak yakin bekerja (Kumparan, 2021). Di sinilah *employability* berperan. Keyakinan untuk bisa mendapatkan pekerjaan diistilahkan sebagai *employability*. *Employability* adalah keyakinan individu mengenai seberapa yakin individu berhasil mencari pekerjaan (Rothwell et al., 2008). Sebagian individu merasa kurang yakin untuk mendapatkan pekerjaan, namun sebagian individu juga merasa yakin mampu mendapatkan pekerjaan walaupun sulit.

Meskipun *employability* tidak bisa sepenuhnya memastikan individu mendapatkan pekerjaan, namun *employability* meningkatkan peluang individu untuk memperoleh pekerjaan (Fugate et al., 2004). *Employability* dapat meningkatkan ataupun mempertahankan kepercayaan diri bagi individu dalam menghadapi persaingan dalam memperoleh pekerjaan. Mengacu pada pemikiran ini, peneliti merasa bahwa *employability* tetap bermanfaat bagi mahasiswa untuk tetap termotivasi/bersemangat dalam usaha mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian (Ebner et al., 2021) pada 80 siswa yang berusia 20-40 tahun di Jerman ditemukan bahwa *employability* dapat diprediksi oleh kualitas magang (*internship quality*). Namun demikian, ada kalanya *employability* belum dapat diprediksi oleh kualitas magang (*internship quality*). Menurut Ebner et al. (2021), prediksi kualitas magang (*internship quality*) terhadap *employability*, perlu dimediasi oleh *career entry worries*, yaitu kekhawatiran siswa akan ketidakpastian bahwa mereka dapat dengan profesional membentuk diri mereka setelah kelulusan dan mendirikan fondasi untuk kesuksesan karir mereka.

Penulis berpendapat bahwa ketidakkonsistenan prediksi kualitas magang (*internship quality*) terhadap *employability* yang telah dilakukan oleh Ebner et al. (2021) perlu diuji kembali. Penulis memiliki tiga argumen. Pertama, bahwa di dalam Ebner et al. (2021), prediksi kualitas magang (*internship quality*) terhadap *employability*, pada Time 2 berperan positif (signifikan),  $r(78) = 0.28, p < 0.05$ . Semakin positif kualitas magang (*internship quality*) semakin tinggi *employability*. Kedua, bahwa di dalam Ebner et al. (2021), *career entry worries* yang diusulkan dapat menjadi mediator kualitas magang (*internship quality*) terhadap *employability*, adalah tidak berperan, baik pada Time 1,  $r(78) = -0.12, p > 0.05$  (*n.s.*); maupun pada Time 2  $r(78) = -0.13, p > 0.05$  (*n.s.*). Ketiga, Ebner et al. (2021), belum melakukan kontrol terhadap

usia (20-40 tahun) serta latar belakang pendidikan (S1, S2). Boleh jadi, prediksi kualitas magang (*internship quality*) terhadap *employability* signifikan/tidak signifikan, oleh karena faktor usia dan pendidikan yang bervariasi.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian kembali terkait kualitas magang (*internship quality*) dan *employability*, dengan melakukan kontrol terhadap usia, dengan model yang lebih sederhana (tanpa memasukkan variabel *career-entry worries* terlebih dahulu, yang dalam penelitian sebelumnya tampak belum berperan sebagai mediator. Usia partisipan yang akan dilibatkan dalam penelitian ini adalah 18-24 tahun, yang merupakan mahasiswa aktif yang telah menyelesaikan magang, latar belakang pendidikan yang berbeda.

### **Kualitas Magang (*Internship Quality*)**

*Internship quality* adalah persepsi siswa terhadap kualitas dari magang yang dijalannya (Gamboa et al., 2013). Setelah memahami definisi magang dan pendapat mengenai apa itu *internship quality* menurut ahli, dapat didefinisikan bahwa kualitas magang (*internship quality*) adalah hasil evaluasi (seberapa baik) aspek/dimensi dari kegiatan magang yang telah dilakukan oleh siswa/mahasiswa.

Menurut Gamboa (2011), terdapat sembilan aspek/dimensi dalam evaluasi terhadap kegiatan magang, yaitu: (a) *clarity of the instructions*, (b) *social support*, (c) *feedback from colleagues*, (d) *variety of task*, (e) *autonomy*, (f) *encouragement/support (from supervisor)*, (g) *learning opportunities*, (h) *training*, dan (i) *feedback (from supervisor)*. Kesembilan aspek tersebut, akan diuraikan oleh penulis dalam alinea di bawah ini.

*Kejelasan dalam pemberian instruksi (clarity in the instructions)*. Aspek ini merupakan evaluasi mengenai sejauh mana instruksi dari supervisor terkait tugas-tugas atau aktivitas yang perlu dikerjakan, diberikan secara jelas, dalam kerangka waktu, serta prosedur yang perlu diketahui, dan siapa pihak yang perlu dihubungi. Contoh: Seorang mahasiswa magang diberikan instruksi oleh supervisornya untuk menyusun *draft* presentasi terkait penerimaan barang di gudang; *draft* presentasi tersebut diinformasikan akan digunakan dalam rapat yang akan diselenggarakan satu minggu mendatang; dan untuk menyelesaikan *draft* presentasi tersebut, dan mahasiswa magang diberitahu untuk dapat menghubungi staf bagian gudang.

*Dukungan sosial (social support)*. Didefinisikan sebagai ketersediaan orang-orang yang dapat dipercaya, orang-orang yang menghargai, menyukai, dan peduli tentang peserta magang (Sarason et al., 1983; dalam Gamboa, 2011). Contoh: Mahasiswa magang sedang menyusun PPT presentasi, rekan kerja yang lebih berpengalaman bersikap ramah dan membantu ketika mahasiswa merasa kesulitan saat mengerjakan PPT.

Umpan balik dari kolega (*feedback from colleagues*). Merupakan sejauh mana individu menerima informasi mengenai performa peserta magang dari para kolega yang lebih senior di tempat ia melakukan magang (Gamboa, 2011). Contoh: Ketika telah menyelesaikan PPT presentasi, ada rekan kerja yang memberikan informasi mengenai kualitas dan efisiensi pekerjaan, seberapa baik PPT tersebut bisa menyampaikan informasi yang ingin dibahas.

Tugas yang bervariasi (*variety of task*). Merupakan sejauh mana kegiatan magang menyediakan berbagai aktivitas/tugas supaya peserta magang dapat menggunakan berbagai pengetahuan dan keterampilannya. Varietas mengacu pada termasuknya jumlah aktivitas yang berbeda hingga hingga pencantuman kegiatan yang cukup beragam, yang merupakan contoh representatif dari referensi profesi yang menjadi dasar organisasi magang (Gamboa, 2011). Contoh: Ketika memulai magang di kantor akuntan, mahasiswa magang diajarkan dan diberikan berbagai tugas seperti perhitungan debit-kredit, pajak, hutang-piutang, biaya operasional dan fasilitasi, dan sebagainya.

Otonomi (*Autonomy*). Merupakan sejauh mana magang menyediakan kebebasan bagi para pemegang untuk menentukan apa yang dilakukan. Dengan kata lain, otonomi terkait dengan kebebasan dan keleluasaan bagi peserta magang untuk menjadwalkan, menentukan metode, atau urutan pengerjaan tugas (Gamboa, 2011). Menurut Manda-Taylor et al. (2015), *autonomy* memberdayakan seseorang untuk membuat pilihannya sendiri atau untuk berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan. Contoh: Ketika diberikan tugas untuk mendesain poster, mahasiswa magang diperbolehkan untuk memilih *font* huruf dan gradasi warna yang akan digunakan berdasarkan inisiatifnya sendiri.

Dukungan/memberikan semangat (*support/encouragement*). Merupakan sejauh mana disediakannya dukungan dan pemberian semangat, berbagai strategi untuk menangani berbagai kesulitan dan kecemasan, sampai sejauh mana dia tersedia untuk mendengarkan berbagai masalah atau kesulitan yang dirasakan peserta pelatihan, yang mana penilaiannya memberikan saran yang berguna. Contoh: Ketika mahasiswa magang khawatir karena program Python yang dikerjakan tidak dapat bekerja seperti seharusnya, supervisor memberikan kata-kata semangat dan menenangkan, kemudian membantu untuk mencari tau kesalahan apa yang ada dalam *coding* program Python yang dibuatnya.

Kesempatan untuk Belajar (*Learning Opportunities*). Merupakan salah satu asumsi dasar dari semua magang adalah bahwa konteks kerja akan memberikan siswa dengan berbagai kesempatan belajar baru (Duigan, 2003; dalam Gamboa, 2011), meskipun salah untuk berasumsi bahwa pengalaman konteks kerja nyata, karena dengan sendirinya, menjamin kebutuhan belajar untuk latihan aktivitas profesional tertentu (Guile & Griffiths, 2001; dalam Gamboa, 2011). Contoh: Ketika mahasiswa magang bekerja di bagian *Human Resources*, mahasiswa magang diberikan kesempatan untuk membantu memberikan *training* kepada para pegawai perusahaan.

Latihan (*training*). Merupakan sampai sejauh mana supervisor mengajarkan, menyediakan pelatihan, memastikan keberhasilan berbagai kondisi sebelum melakukan tugas/aktivitas, memberikan contoh, mengawasi pencapaian pertama - contohnya: berbagai aktivitasnya dijelaskan atau tidak, memasukan tingkatan awal dari kompetensi. Contoh: sebelum mahasiswa memulai aktivitas magangnya, supervisor telah membuat manual pekerjaan yang dapat dibaca, serta memberikan penjelasan-penjelasan tambahan untuk bagian yang kurang dimengerti dari manual tersebut.

Umpan balik (*feedback*). Merupakan sampai sejauh mana supervisor telah melaporkan kemajuan dan membenarkan kesalahan-kesalahan yang ada. Contoh: setelah mahasiswa magang selesai mengerjakan PPT presentasi, supervisor magang memberikan pendapat mengenai apa saja kelebihan dan kekurangan dari PPT presentasi tersebut.

### ***Employability***

Menurut Hillage dan Pollard (1998), *employability* adalah tentang memiliki kemampuan untuk memperoleh pekerjaan awal, mempertahankan pekerjaan dan memperoleh pekerjaan baru apabila diperlukan. Menurut Fugate et al. (2004), *employability* dikonseptualisasikan sebagai bentuk dari kemampuan adaptasi pekerjaan tertentu yang aktif yang memperbolehkan para pekerja mengidentifikasi dan menyadari peluang karir. Menurut Mansour dan Dean (2016), *employability skills* mengacu pada *skills*, pengetahuan, sikap, dan *abilities* lainnya yang diperlukan untuk mengamankan sebuah pekerjaan yang pertama kali dimasuki ke dalam tenaga kerja.

Menurut Rothwell et al. (2008), terdapat empat aspek / dimensi dalam mengukur *employability*, yaitu: (a) *self-belief*, (b) *brand image (reputation of university)*. Keempat aspek tersebut tersebut akan penulis uraikan dalam alinea di bawah ini.

*Self-belief* adalah seberapa percaya individu terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, dan seberapa mampu dia mampu melihat sebuah peluang atau kesempatan yang ada (Rothwell et al., 2008). Semakin individu merasa memiliki kemampuan yang baik dan memadai, serta mampu melihat peluang, maka semakin tinggi pula *self-belief* yang dimilikinya. Contoh: individu merasa yakin bahwa dia memiliki *skills* dan *abilities* yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang dilamarnya, oleh karena itu dia makin merasa yakin bisa memperoleh pekerjaan tersebut.

*Brand image (reputation) of university attended* adalah seberapa prestisius dan seberapa baik reputasi sebuah universitas yang dihadiri seorang individu di mata masyarakat. Menurut Murray dan Robinson (2001; dalam Rothwell, 2008), banyak dari para pemberi kerja yang mengincar lulusan dari universitas tertentu. Contoh: individu menghadiri sebuah kampus ternama yang sudah terkenal di bidang pekerjaan yang dincarnya, lulusan dari kampus itu juga sering dicari-cari para pemberi kerja setiap tahunnya, oleh karena itu dia makin yakin bisa memperoleh pekerjaan tersebut.

*Chosen field of study* adalah bagaimana individu mempersepsi seberapa diminatinya sebuah bidang studi oleh masyarakat. Apakah bidang studi tersebut lulusannya dicari-cari oleh para pemberi kerja, dan apakah bidang tersebut akan terus diminati dan digeluti setiap tahunnya. Contoh: bidang yang ditempuh individu yakni kedokteran, sangat diminati oleh para pemberi kerja dan dipandang baik oleh masyarakat, setiap

tahunnya selalu diperlukan dokter untuk mengobati orang yang sakit, karena itu individu makin merasa yakin bahwa dia akan dapat memperoleh pekerjaan di bidang pendidikan yang ditempuhnya.

*External Labour Market* adalah sistem dimana perusahaan mencari orang di luar organisasinya untuk diberikan pekerjaan senior, daripada mempromosikan seseorang (*Cambridge Dictionary*). Aspek *external labour market* adalah bagaimana individu mempersepsi keadaan atau peluang yang ada dalam *external labour market*. Contoh: individu melihat bahwa *external labour market* sedang membutuhkan orang dari bidang studi yang ditekuninya, karena itu individu makin merasa yakin dia dapat memperoleh pekerjaan.

H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan positif antara *internship quality* dan *employability*. Semakin tinggi skor *internship quality*, semakin tinggi skor *employability*.

## METODE

### Partisipan

Penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*. Data awal partisipan penelitian ini berjumlah 108 orang yang merupakan mahasiswa S1 aktif yang pernah melaksanakan program magang di berbagai perusahaan swasta yang berlokasi di DKI Jakarta, telah mengikuti magang setidaknya 50 persen dan / atau telah menyelesaikan magang. Setelah dilakukan uji kelayakan data meliputi konsistensi menjawab butir positif/negatif, data menurun ke 96 orang setelah dilakukan *invalid data assesment*. Usia partisipan adalah 18 s.d. 24 tahun dengan rata-rata usia 21,13 tahun ( $SD = 1,33$ ). Partisipan paling banyak (44.8%) sedang berada pada Semester 5. Pengambilan data dilakukan dengan memanfaatkan *google form*.

### Pengukuran

#### *Self-perceived Employability Scale (SES)*

*Self-perceived employability* didefinisikan sebagai kemampuan yang dirasakan untuk memperoleh pekerjaan yang dapat berkelanjutan yang cocok dengan level kualifikasi seseorang (Rothwell et al., 2008). Alat ukur *self-perceived employability scale* diadaptasi dari Rothwell et al. (2008) dengan tujuan untuk mengukur persepsi *employability* diri partisipan sendiri. Alat ukur *self-perceived employability scale* terdiri dari enam belas butir dan menggunakan skala Likert yang bernilai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju) dan merupakan hasil dari interaksi empat aspek / dimensi *employability*. Dari enam belas butir tersebut, terdapat 8 butir positif, dan 8 butir negatif. Contoh butir positif adalah: 1. Saya mencapai nilai tinggi pada studi saya sehingga saya mudah melamar pekerjaan. Contoh butir negatif adalah: 9. Orang-orang yang berada dalam karir/pekerjaan yang saya incar sangat banyak peminatnya, sehingga kecil kemungkinan saya mendapatkan kerja. Melalui hasil uji realibilitas ke-16 item, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha Coefficient* sebesar 0.858. Setelah melakukan eliminasi butir yang memiliki nilai *corrected item total correlation* yang lebih kecil dari 0,2. terdapat 8 butir yang dibuang, dan nilai *Cronbach's Alpha Coefficient* meningkat ke 0.948.

#### *Internship Quality Inventory (IQI)*

*Internship Quality Inventory* / IQI yang dikembangkan untuk mengukur persepsi siswa akan kualitas magang (Gamboa et al., 2013). Skala ukur ini terdiri 40 *item* dan menggunakan skala Likert yang bernilai dari 1 (dengan kuat tidak setuju) sampai dengan 5 (dengan kuat setuju) (Gamboa, 2011). Contoh butir: 1. Saya mampu membuat keputusan yang bijak mengenai bagaimana saya mengatur pekerjaan saya selama magang. Item ini terdiri dari 9 dimensi yang semuanya terdiri dari butir positif, yakni: *clarity of instructions* (4 butir), *social support* (4 butir), *feedback from colleagues* (4 butir), *variety of task* (4 butir), *autonomy* (4 butir), *support/encouragement (from supervisor)* (7 butir), *learning opportunities* (5 butir), *training* (4 butir), *feedback (from supervisor)* (4 butir). Melalui hasil uji realibilitas ke-40 item, didapatkan nilai

*Cronbach's Alpha Coefficient* sebesar 0.770. Setelah melakukan eliminasi butir yang memiliki nilai *corrected item total correlation* yang lebih kecil dari 0,2. terdapat 13 butir yang dibuang, dan nilai *Cronbach's Alpha Coefficient* meningkat ke 0.780.

### Prosedur

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan *google form* untuk pengambilan data secara *online/daring*. Pengambilan data dilakukan dari tanggal 8 November 2022 - 22 November 2022. Pada halaman pertama dicantumkan *informed consent* yang terdiri dari informasi mengenai kriteria partisipan dan bahwa partisipan yang mengikuti penelitian, mengikuti tanpa adanya paksaan. Selanjutnya dicantumkan informasi mengenai peneliti. Kemudian terdapat butir skala ukur yang akan diisi oleh partisipan. *Link google form: <https://bit.ly/PenelitianskripsimahasiswaMagang>*

## HASIL

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov (Z)*, sebaran data hasil pengukuran *internship quality* dan *employability* tergolong tidak normal. *Internship quality* mendapatkan skor *Z* sebesar 0.109 dengan nilai *Sig (2 tailed)* 0.006, sedangkan *Employability* mendapatkan skor *Z* sebesar 0.207 dengan nilai *Sig (2 tailed)* 0.000.

Oleh karena dalam pengujian data tidak normal, dalam menguji hubungan antara *internship qualities* dan *employabilities* peneliti menggunakan *Spearman Correlation*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *internship quality* dan *employability*,  $r_s(96)=(0.174, p = 0.090 > 0.05)$  (*n.s.*).

## DISKUSI

Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu apakah terdapat hubungan yang positif antara *internship quality* dan *employability*. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, tidak terdapat hubungan antara *internship quality* dan *employability*. Peneliti mendapatkan skor  $r_s(96)=(0.174, p = 0.090 p > 0.05)$  (*n.s.*). Hasil ini didukung oleh penelitian Ebner et al. (2021), dengan kesimpulan tidak ada hubungan antara *internship quality* dan *employability*. Dengan hasil nilai rata-rata *internship quality* partisipan yang baik, para perusahaan pemberi magang telah memiliki standar magang yang baik dan perlu dipertahankan. Dengan hasil nilai rata-rata *employability* yang sedikit di atas rata-rata, ada baiknya para partisipan mempertahankan dan lebih meningkatkan persepsi yang positif kepada dunia kerja. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu menspesifikasikan jenis kelamin partisipan, karena data partisipan penelitian ini terdiri dari campuran laki-laki dan perempuan dan bisa jadi kedua jenis kelamin memiliki hasil yang berbeda. Kemudian lokasi magang partisipan pada penelitian selanjutnya, dapat diubah ke perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), karena para partisipan penelitian ini melakukan magang di berbagai perusahaan swasta dan bisa jadi terdapat kemungkinan adanya perbedaan persepsi *internship quality* antara perusahaan swasta dan BUMN. Mengambil data pada perusahaan swasta yang spesifik juga dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya, karena terdapat kemungkinan sebuah perusahaan yang spesifik bisa memiliki hasil yang berbeda daripada data yang diambil dari berbagai perusahaan swasta.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengambilan data, serta pengolahan data variabel *internship quality* dan *employability* terhadap 96 mahasiswa S1 (berusia 18-24 tahun) yang telah melaksanakan 50 persen dan / atau telah menyelesaikan magang di perusahaan swasta di DKI Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa *internship quality* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *employability*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ebner et al. (2021) bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara *internship quality* dan *employability*. Artinya, semakin tinggi *internship quality*, maka belum tentu *employability* juga tinggi. Adapun batasan penelitian ini adalah jenis kelamin yang kurang spesifik dan lokasi magang partisipan merupakan swasta dan tidak mencakup perusahaan BUMN.

## REFERENSI

- Ebner, K., Soucek, R., & Selenko, E. (2021) Perceived quality of internships and employability perceptions: The mediating role of career-entry worries. *Education & Training*, 63 (4). 579-596. DOI: 10.1108/ET-02-2020-0037
- Gamboa, V. (2011). *The impact of the internship experience on the vocational development of students in secondary education's technological and professional courses*. Unpublished doctoral's thesis. University of Algarve.
- Gamboa, V., Paixao, M.P., & de Jesus, S.N. (2013). Internship quality predicts career exploration of high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 83. 78-87. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.009>
- Hillage, J., Pollard, M. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. *Institute of Employment Studies*.  
[https://www.researchgate.net/publication/225083565\\_Employability\\_Developing\\_a\\_framework\\_for\\_policy\\_analysis](https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis)
- Kampus Merdeka. (2022). *Apa itu magang?*. Diakses pada tanggal 02 Juni 2023 dari <https://kampusmerdeka.kemdikbud.go.id/program/magang/detail>
- Kompas.com. (2022, April 09). *Meluruskan magang ke jalan yang benar*. Kompas.com  
<https://money.kompas.com/read/2022/04/19/080000926/meluruskan-magang-ke-jalan-yang-benar?page=all>
- Kumparan.com (2021, Juli 08). *45 persen mahasiswa mengaku tak siap bekerja*. Kumparan.com.  
<https://kumparan.com/millennial/survei-45-persen-mahasiswa-mengaku-tak-siap-bekerja-1w5qYPTt5k0/1>
- Kusnandar, V. B. (2022, September 20). *Hanya 6% warga Indonesia yang berpendidikan tinggi pada Juni 2022*. *Databoks.katadata.co.id*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/09/20/hanya-6-warga-indonesia-yang-berpendidikan-tinggi-pada-juni-2022#:~:text=S1%3A%2012.081.571%20jiwa,D3%3A%203.517.178%20jiwa>
- Kusnandar, V. B. (2023, January 10). *Ada 673 ribu pengangguran lulusan universitas pada Agustus 2022*. *Databoks.katadata.co.id*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/10/ada-673-ribu-pengangguran-lulusan-universitas-pada-agustus-2022>
- Mansour, B.E., & Dean, J.C. (2016). Employability skills as perceived by employers and university faculty in fields of human resource development (hrd) for entry levels graduate jobs. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4 (1). 10.4236/jhrss.2016.41005
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behaviour*, 73(1). 1-12. 10.1016/j.jvb.2007.12.001
- Rui, JR., & Guo, J. (2023). Differentiating the stress buffering functions of perceived versus received social support. *Current Psychology*, 42. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02606-6>
- Thoits, P.A. (2010). Stress and health: Major findings and policy implications. *Journal of Health and Social Behavior*, 51. 41-53. 10.1177/0022146510383499
- Utama, P. S. (2023, February 3). *Pendidikan tinggi tidak penjamin utama kesuksesan*. Kumparan.com.  
<https://kumparan.com/pandu-satriajati-utama/pendidikan-tinggi-tidak-penjamin-utama-kesuksesan-1ziMDifyLpt>