

# PROGRAM MAGANG SECARA DARING SELAMA COVID-19: PENGALAMAN DAN PERSEPSI MAHASISWA DAN SUPERVISOR PERUSAHAAN

Y. Johny Natu Prihanto<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara

Email: johny.natu@umn.ac.id

## ABSTRAK

Pandemi COVID-19 telah mengakibatkan berbagai perubahan termasuk di dalamnya perubahan bekerja remote dan perkuliahan daring. Perubahan ini berdampak pada program magang. Studi mengenai kuliah magang lebih banyak fokus pada persepsi dari sisi mahasiswa. Studi dari aspek industri (supervisor) penyedia kesempatan program magang masih sangat kurang. Dua pertanyaan diajukan dalam studi ini: bagaimana pengalaman kerja industrial mahasiswa (magang) benar-benar melengkapi mahasiswa untuk dunia kerja riil? Apakah skema program magang benar-benar mendukung kesiapan mahasiswa memasuki pasar tenaga kerja? Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi desain program magang universitas dan menyiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja di era revolusi industri ke empat. Studi ini menggunakan desain cross-sectional dengan sampel mahasiswa S1 dan supervisor di tempat mereka magang. Suvey dilakukan dengan menggunakan pertanyaan terbuka tentang berbagai aspek pengalaman magang. Data dianalisis secara kualitatif menggunakan metode analisis tematik. Temuan: COVID-19 telah mendisrupsi program magang secara signifikan, yaitu terjadinya pengurangan tawaran tempat dan bidang magang. Tetapi Supervisor dan peserta magang melaporkan hasil memuaskan dan terdapat pembelajaran seperti peningkatan ketrampilan teknis dan soft skill meskipun magang dilakukan dari jarak jauh (*remote*). Rekomendasi: kuliah magang tetap harus dilaksanakan dengan keterlibatan penuh pihak Universitas, Mahasiswa dan dunia industri dengan desain program yang lebih baik.

**Kata Kunci:** COVID-19; *e-internship*; magang; magang *remote*; persepsi supervisor

## ABSTRACT

*The COVID-19 pandemic has resulted in various changes, including changes to remote work and online lectures. This change has an impact on the internship program. Studies on internships focus more on perceptions from the student's perspective. Studies from the industrial aspect (supervisors) of providing internship program opportunities are still lacking. Two questions are asked in this study: how do students' industrial work experiences (interns) really equip students for the real world of work? Does the internship program really support the readiness of students to enter the labor market? This study aims to evaluate the design of university internship programs and prepare students to enter the world of work in the era of the fourth industrial revolution. This study uses a cross-sectional design with a sample of undergraduate students and supervisors in their place of internship. The survey was conducted using open-ended questions about various aspects of the internship experience. The data were analyzed qualitatively using thematic analysis methods. Findings: COVID-19 has significantly disrupted the internship program, namely a reduction in the offer of places and fields of internships. However, Supervisors and apprentices reported satisfactory results and there were lessons learned such as improving technical skills and soft skills even though the internship was carried out remotely. Recommendation: internship courses must still be carried out with the full involvement of the University, students and the industry with a better program design.*

**Keywords:** COVID-19; *e-internship*; internship; remote internship; supervisor perception

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Program magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) adalah salah satu metode pembelajaran, dari delapan metode yang dicanangkan dalam Kebijakan Kampus Merdeka. Selain

program MSIB, program-program yang lain adalah: melaksanakan proyek pengabdian kepada masyarakat di desa, mengajar di satuan pendidikan, mengikuti pertukaran mahasiswa, melakukan penelitian, melakukan kegiatan kewirausahaan, membuat studi/proyek independen, dan mengikuti program kemanusiaan. Selama ini mahasiswa kurang mendapat pengalaman kerja di industri/dunia profesi nyata sehingga kurang siap bekerja. Sementara magang yang berjangka pendek (kurang dari 6 bulan) sangat tidak cukup untuk memberikan pengalaman dan kompetensi industry bagi mahasiswa. Perusahaan yang menerima mahasiswa magang juga menyatakan magang dalam waktu sangat pendek sangat kurang kemanafaatannya, bahkan mengganggu aktivitas di Industri (Tohir, 2020).

Program MSIB sebanyak maksimal 2 semester, akan memberikan pengalaman yang cukup kepada mahasiswa dan pembelajaran langsung di tempat kerja (*experiential learning*). Selama program, mahasiswa akan mendapatkan *hard skills* (keterampilan, *complex problem solving*, *analytical skills*, dsb.), maupun *soft skills* (etika profesi/kerja, komunikasi, kerjasama, dsb.). Sementara industri mendapatkan talenta yang bila cocok nantinya bisa langsung direkrut, sehingga mengurangi biaya rekrutmen dan training awal/induksi. Mahasiswa yang sudah mengenal tempat kerja tersebut akan lebih mantap dalam memasuki dunia kerja dan karirnya. Melalui kegiatan ini, permasalahan industri akan mengalir ke perguruan tinggi sehingga meng-update bahan ajar dan pembelajaran dosen serta topik-topik riset di perguruan tinggi akan semakin relevan (Tohir, 2020).

Kebijakan ini diluncurkan dalam rangka menyiapkan mahasiswa-mahasiswa menghadapi perubahan sosial, budaya, dunia kerja dan kemajuan teknologi yang pesat. Kompetensi mahasiswa harus disiapkan untuk lebih sesuai dengan kebutuhan zaman. *Link and match* tidak saja dengan dunia industri dan dunia kerja tetapi juga dengan masa depan yang berubah dengan cepat. Dalam Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka dijelaskan arah program MBKM dapat diketahui dengan melihat delapan Indikator Kinerja Utama atau IKU. Indikator-indikator tersebut yakni lulusannya mendapat pekerjaan layak, mahasiswa mendapat pengalaman di luar kampus, dosen berkegiatan di luar kampus, dan praktisi mengajar di dalam kampus, hasil kerja dosen yang digunakan oleh masyarakat, program studi bekerja sama dengan mitra kelas dunia, kelas yang kolaboratif dan partisipatif, dan terakhir memiliki program studi berstandar internasional (Tohir, 2020). Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi RI, dalam Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat Kampus Merdeka memberikan kesempatan untuk mengasah dan mendapatkan kemampuan, pengetahuan dan sikap di dunia industri dengan cara bekerja dan belajar secara langsung dalam proyek atau permasalahan riil. Pengalaman belajar di luar perguruan tinggi selama lebih dari 16 minggu hingga 24 minggu dengan aktivitas pembelajaran yang terstruktur akan dikonversi 20 SKS.

Sebagai suatu bentuk pembelajaran berbasis kerja, magang menjadi potensi yang besar untuk mempersiapkan mahasiswa untuk karir mereka selanjutnya (Davies & Sandiford, 2014). Hal ini sejalan dengan salah satu arah program MBKM yaitu agar mahasiswa mendapat pengalaman di luar kampus. Selain itu, agar mahasiswa memiliki daya saing di pekerjaan kelak, mahasiswa perlu memiliki pengalaman berbasis kerja, karena pencari kerja berusaha mendapatkan mahasiswa yang memiliki pengalaman magang (Zehr & Korte, 2020).

Berdasarkan surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020, yang diterbitkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Nadiem Makarim, kegiatan akademik dilaksanakan dari rumah secara daring. Namun disatu sisi mahasiswa berkeinginan untuk tetap melaksanakan program magang secara

luring. Hal ini menjadi tantangan bagi mahasiswa dalam melaksanakan program magang yang berbeda dari tahun sebelumnya. Mahasiswa melaksanakan program magang secara langsung di lembaga perusahaan dengan aturan protokol kesehatan yang menghimbau masyarakat untuk menjaga jarak serta mengurangi pertemuan dengan khalayak. Selain itu, beberapa instansi pemerintahan dan kantor swasta menjalankan kebijakan bekerja dari rumah untuk mengurangi kapasitas karyawan di kantor. Adanya kebijakan ini, sulit bagi lembaga perusahaan untuk menerima orang baru dalam lingkungan mereka. Pelaksanaan program magang di masa pandemi mempengaruhi sikap mahasiswa sehingga dapat berdampak terhadap program magang yang sedang dilaksanakan.

Banyak perubahan yang terjadi di dunia kerja sejak berlangsungnya pandemi COVID-19. Salah satu yang dirasakan para mahasiswa adalah hambatan untuk menemukan tempat magang. Namun, masalah tersebut kini bisa sedikit teratasi melalui inovasi yang berhubungan dengan digital yaitu, internship remote atau magang remote. Internship remote (yang juga kerap disebut e-internship) merupakan sistem magang yang dilakukan secara online tanpa harus berada di kantor. Kemunculan sistem ini merupakan adaptasi dari pekerjaan remote yang juga mulai populer di kalangan masyarakat Indonesia. Memang tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan secara remote. Namun, cakupan bidang magang remote kini semakin luas, antara lain: pekerjaan yang berhubungan dengan desain, video editing, copywriting dan penerjemahan, web designer dan programmer, digital marketing, hingga asisten virtual. Menurut Linkov et al., (2021.), magang secara remote didefinisikan sebagai penugasan lapangan yang diharuskan dan didesain bagi mahasiswa oleh pihak ketiga, misalnya perusahaan pemerintah maupun swasta di mana mahasiswa bekerja dengan cara waktu fleksibel, dengan menggunakan informasi spesifik dan peralatan komunikasi tertentu. Unsur remote atau fleksibilitas kerja di luar kantor membedakan dengan program yang diselenggarakan universitas biasa. Dalam program magang konvensional, mahasiswa bekerja di tempat dan selama jam kerja perusahaan (pada umumnya sesuai dengan jam kantor).

Studi ini dimaksudkan untuk memahami dampak dan factor-faktor keberhasilan mahasiswa peserta magang daring dalam merespon pandemic Covid-19. Dua pertanyaan hendak dijawab melalui studi ini yaitu: pertama, apakah pengalaman industrial mahasiswa (magang) selama masa pendemi Covid-19 benar-benar melengkapi mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja riil kelak setelah lulus dari perguruan tinggi? Kedua, apakah skema program magang yang didesain pihak universitas benar-benar mendukung kesiapan mahasiswa dalam memasuki pasar tenaga kerja kelak setelah lulus dari perguruan tinggi?

### **Rumusan Masalah**

Ketika kasus pandemi Covid-19 pertama kali dilaporkan di Indonesia pada Januari 2020, maka perkuliahan diubah menjadi sistem daring. Oleh karena ancaman Covid-19 semakin meningkat tajam, program magang juga dilakukan secara daring. Di sisi lain, COVID-19 telah mendisrupsi program magang secara signifikan, yaitu terjadinya pengurangan tawaran tempat dan bidang magang. Dengan perubahan program magang menjadi system daring dan disrupsi program magang, dua pertanyaan harus dijawab: apakah pengalaman kerja industrial mahasiswa (magang) secara daring benar-benar melengkapi mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja riil? Apakah skema program magang secara daring akan benar-benar mendukung kesiapan mahasiswa memasuki pasar tenaga kerja?

## 2. METODE PENELITIAN

### Pengumpulan Data

Mengikuti penelitian yang dilakukan oleh Wong et al., (2021), studi ini mengadopsi metode penelitian kualitatif dengan mendasarkan pada pengalaman mahasiswa peserta magang dan mempertimbangkan bahwa mahasiswa peserta magang memiliki persepsi pengalaman tersebut. Wawancara intensif dilakukan baik kepada supervisor perwakilan perusahaan di mana mahasiswa melakukan magang pada periode tahun 2020 yaitu perwakilan yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan magang, dan mahasiswa magang pada periode tahun 2020 untuk mendapatkan bukti kolaboratif. Partisipan terdiri dari enam mahasiswa peserta magang dan enam perwakilan perusahaan di tempat mahasiswa melakukan magang, dan profil mereka ditunjukkan pada Tabel 1 dan Tabel 2. Keenam perwakilan perusahaan adalah perusahaan swasta yang termasuk perusahaan menengah ke atas di Indonesia. Setiap perwakilan menerima satu orang mahasiswa peserta magang. Peserta magang yang dipekerjakan selama program magang terdaftar di Tabel 1, yang terdiri dari empat wanita dan dua pria dari Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara yang kesemuanya belum pernah memiliki pengalaman magang secara daring maupun hybrid.

Sesuai dengan protokol kesehatan dalam bentuk pengambilan jarak social selama pandemic Covid-19, wawancara dilakukan secara daring dengan menggunakan software audio conferencing. Wawancara untuk supervisor perwakilan perusahaan dilakukan sekitar 30 menit untuk setiap orang, dan bagi mahasiswa peserta magang wawancara dilakukan sekitar 15 menit. Untuk setiap wawancara, dilakukan perekaman dengan seijin pihak yang diwawancarai. Kerahasiaan hasil wawancara sangat dijamin dan wawancara ini dilakukan untuk kepentingan akademis.

Tabel 1. Profil Mahasiswa Peserta Magang

Label	Jenis Kelamin	Prodi	Tahun Kuliah	Industri	Model Kerja
S1	W	Bisnis	4	Hotel Mandarin	Hybrid-WFH
S2	W	Bisnis	4	PT Welcomm Ritelindo Pratama	WFH
S3	P	Bisnis	3	BFI FINANCE	WFH
S4	P	Bisnis	4	PT Duti Diamond Development	WFH
S5	W	Bisnis	4	PT Ekruit Teknologi Utama	WFH
S6	W	Bisnis	4	PT Danone Indonesia	Hybrid-WFH

Sumber: peneliti, 2020

Tabel 2. Profil Supervisor Perwakilan Perusahaan

Label	Jenis Industri	Jenis Layanan Supervisor	Posisi Supervisor	Jenis Kelamin	Tugas Mahasiswa Magang
SP1	Hotel	Hospitality	HR Manager	W	S1
SP2	Ritel	Toko Ritel	HR Supervisor	W	S2
SP3	Finance	Financing	HR Manager	W	S3
SP4	Developer	Property	HR Manager	P	S4
SP5	Recruitment	Headhunter	HR Manager	P	S5

Label	Jenis Industri	Jenis Layanan Supervisor	Posisi Supervisor	Jenis Kelamin	Tugas Mahasiswa Magang
SP 6	Manufaktur	Industri air minum	HR Manager	W	S6

Sumber tabel: penulis, 2020

Kepada peserta magang diajukan pertanyaan dengan berpusat pada tiga tema utama yaitu evaluasi diri, kesulitan yang dihadapi pada saat melakukan program magang, dan dukungan dari pihak perusahaan. Tema pertama “Evaluasi diri” terdiri dari pertanyaan: Apa yang Anda harapkan dari program magang ini? Bagaimana kinerja anda sendiri? Bagus atau tidak bagus? Mengapa? Apa yang anda pelajari dari program magang? Tema kedua “Kesulitan yang dihadapi selama program magang” terdiri dari pertanyaan: Bagaimana anda mengatasi kesulitan ketika magang dengan cara WFH? Bagaimana anda memecahkan masalah tersebut? Apakah anda menyukai WFH? Mengapa dan mengapa tidak? Membandingkan antara bekerja tatap muka dan WFH, mana lebih baik? Mengapa? Tema ketiga “Dukungan perusahaan” diajukan pertanyaan: Apa yang telah dilakukan perusahaan dalam mendukung program magang khususnya efektivitas dalam model WFH? Apa yang harus dilakukan perusahaan dan universitas untuk memfasilitasi kinerja anda dan hasil pembelajaran dalam program magang? Apa pendapat anda mengenai kunci sukses magang WFH?

Kepada para supervisor di perusahaan diajukan empat tema pertanyaan yaitu: Kolaborasi Perusahaan dan Universitas, Evaluasi kinerja peserta magang, Pengukuran kontribusi peserta magang terhadap perusahaan, dan Evaluasi efektivitas program magang virtual. Tema pertama “Kolaborasi Perusahaan dan Universitas” terdiri dari pertanyaan: Berapa kali perusahaan Anda berkolaborasi dengan Universitas dalam program magang? Sebagai bagian dari program magang, adakah program pembelajaran lain di mana perusahaan Anda bekerjasama dengan universitas? Untuk tema kedua “Evaluasi kinerja peserta magang”, pertanyaan yang diajukan adalah: Apa yang Anda harapkan dari hasil program magang ini? Khususnya ketika program magang dilakukan dengan cara WFH? Dan bagaimana kinerja peserta magang, apakah mereka bagus/tidak bagus? Tema ketiga adalah “Pengukuran kontribusi peserta magang terhadap perusahaan”. Untuk tema ketiga ini pertanyaan yang diajukan adalah: Apakah Anda melihat manfaat dan kontribusi terhadap perusahaan melalui program magang? Tema keempat adalah “Evaluasi efektivitas program magang virtual”. Untuk tema ini diajukan pertanyaan: Apakah model virtual memfasilitasi atau justru menghambat program magang? Mengapa? Apakah anda melihat tugas yang diberikan kepada peserta magang hasilnya konsisten selama periode magang? Jika tidak, apakah mereka perlu diberikan tugas lain? Ketika program magang harus diganti secara daring karena COVID-19, bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja program magang? Apakah Anda mengamati beberapa kesulitan yang dihadapi peserta magang dengan model virtual?

### Analisis Data

Data yang berasal dari rekaman wawancara kemudian ditranskrip menjadi tulisan dan untuk analisis menggunakan kriteria tertentu untuk memastikan reliabilitas dan konsistensinya. Data yang telah ditranskrip kemudian dipelajari polanya untuk melakukan analisis. Analisis dalam studi ini menggunakan teknik tematik. Menurut Clarke et al., (2016), analisis tematik terdiri atas kegiatan melakukan identifikasi, analisis, dan melaporkan pola di dalam data. Kelebihan dari analisis tematik adalah fleksibilitasnya, tidak hanya fleksibel dalam konteks teori, tetapi juga fleksibel dalam pertanyaan penelitian, ukuran sampel, metode pengumpulan data, dan

pendekatan untuk mendapatkan makna dari analisis. Analisis tematik dapat digunakan untuk mengidentifikasi pola di dalam data terkait pengalaman partisipan, pandangan dan perspektif, dan perilakunya. Penelitian eksperimental yang digunakan untuk memahami apa yang dipikirkan, dirasakan, dan apa yang dilakukan partisipan (Clarke et al., 2016).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu persoalan yang dihadapi peserta magang secara daring adalah keterbatasan komunikasi, di mana peserta magang mendapatkan kesulitan untuk berinteraksi dengan supervisor magang perusahaan. Hal ini tentu saja mengakibatkan peserta magang kesulitan dalam membangun hubungan dengan sesama karyawan. Peserta magang secara daring juga mendapatkan kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan kultur perusahaan. Hal ini terbukti dari jawaban atas pertanyaan peserta magang S2 “saya mengalami kesulitan untuk berkomunikasi dengan supervisor di perusahaan ketika saya menghadapi masalah pekerjaan yang ditugaskan. Saya takut jika masalah tidak segera dipecahkan maka akan mempengaruhi kinerja saya”. Terkait dengan pembelajaran dari program magang secara daring terdapat isu positif di mana peserta magang harus kreatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya secara mandiri. Peserta magang S5 menyatakan bahwa “kesulitan berinteraksi dengan karyawan lain atau supervisor di perusahaan memaksa saya untuk kreatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan saya sendiri”. Kecenderungan bahwa peserta magang secara daring harus bersikap kreatif menunjukkan bahwa kesulitan membuat peserta magang secara daring bisa bersikap otonom tanpa harus selalu bergantung pada karyawan lain maupun supervisor di perusahaan. Bahkan untuk mengorganisir beban pekerjaan yang menurut peserta sangat banyak, peserta magang virtual S6 bahkan menggunakan program infinity sehingga mampu menentukan skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaannya. “Saya harus mengorganisir sendiri seluruh beban pekerjaan yang diberikan: mulai dari mempelajari training need analysis, mengembangkan modul pelatihan, menentukan jadwal pelatihan, menghubungi semua peserta management trainee yang harus mengikuti program pelatihan, melakukan evaluasi pelatihan sampai dengan membuat laporan pelatihan. Semua ini melibatkan banyak pihak yang harus saya organisir secara rapi supaya semua yang telah direncanakan bisa berjalan dengan rapi”.

Bagi supervisor perusahaan, program magang secara daring juga menimbulkan persoalan bagaimana melakukan pengawasan atas kemajuan pekerjaan yang diberikan kepada peserta magang. Selain kesulitan dalam hal pengawasan, problem komunikasi dan interaksi yang terbatas di layar komputer membuat peserta magang seperti tidak memiliki pengarahan yang jelas dan ketidakjelasan ekspektasi dari supervisor atas pekerjaannya. Salah satu peserta magang virtual S3 menyatakan: “dalam menjalankan pekerjaan, saya kadang seperti layang terputus, tanpa arahan dan harapan yang pasti dari supervisor. Saya takut jika hal ini mempengaruhi kinerja saya. Maka yang harus saya lakukan adalah saya harus menunjukkan tanggungjawab atas pekerjaan saya sendiri. Saya harus belajar sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan saya”. Dari pernyataan ini, terlihat bahwa di tengah kesulitan peserta magang mampu tetap menunjukkan tanggungjawabnya.

Dari perspektif supervisor SP2 fleksibilitas waktu dan tempat dalam menyelesaikan pekerjaan peserta magang, memungkinkan peserta magang mampu secara mandiri mempelajari semua hal menyangkut pekerjaan yang dibebankan. “Saya sangat setuju dengan program magang virtual, selain memberikan peluang besar fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan magang, juga memberikan otonomi bagi peserta untuk mempelajari berbagai aspek mengenai pekerjaannya

secara mandiri. Pengawasan secara ketat tidak perlu dilakukan. Target penyelesaian pekerjaan telah ditetapkan dan ternyata peserta magang bias memenuhi target secara efektif”.

Ketika ditanyakan mengenai dukungan perusahaan terhadap program magang virtual, baik peserta magang maupun supervisor di perusahaan menyatakan bahwa dukungan teknologi informasi dan bagian IT perusahaan sangat mendukung penyelesaian pekerjaan. Dukungan tersebut tersedia dalam bentuk software, panduan pemakaian system dan tersedianya program pelatihan (webinar) di perusahaan. “Penggunaan system teknologi informasi perusahaan yang mudah dan menyenangkan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya. Kemudahan dalam mendapatkan informasi menyangkut pekerjaan saya, dalam menarik dukungan data dari bagian lain, akses untuk berinteraksi dengan pemangku kepentingan perusahaan sangat membantu saya”, demikian pernyataan peserta magang virtual S4.

### Diskusi

Secara keseluruhan, pengalaman magang memiliki sisi positif baik bagi mahasiswa peserta magang maupun supervisor perusahaan. Evaluasi menunjukkan bahwa mahasiswa peserta magang secara daring puas dengan bimbingan supervisor dan hasil kinerjanya, sedangkan supervisor perusahaan puas dengan kinerja mahasiswa peserta magang. Konsisten dengan temuan para peneliti sebelumnya, ketika mahasiswa peserta magang virtual tidak memiliki hubungan interpersonal yang akrab dengan supervisor di perusahaan dan rekan kerja yang lain, menerapkan komunikasi daring tanpa interaksi akan menjadi masalah selama magang secara daring (Choudhury et al., 2020).

Tabel 3. Pernyataan ilustratif magang secara daring

Magang Secara Daring	Pernyataan Ilustratif
Kenyamanan, fleksibilitas, dan otonomi	“Bekerja dengan model WFH memungkinkan fleksibilitas dalam hal jam kerja dan saya bias bekerja sesuai dengan jadwal saya, sejauh apa yang hasil yang diharapkan bias saya penuhi” (pernyataan S1).
Dukungan lingkungan	“saya memiliki supervisor kampus dan rekan kerja magang lain yang sangat mendukung saya dan secara berkala menghubungi saya untuk memastikan saya memperoleh pengalaman maksimal selama magang WFH” (pernyataan S6)
Penghematan sumberdaya	“Dengan melakukan pekerjaan dari rumah, saya sangat menghemat biaya transportasi dan akomodasi” (pernyataan S2). “Bagi kami di perusahaan, tidak ada biaya sama sekali dalam melibatkan mahasiswa peserta magang dalam berbagai pekerjaan penting” (pernyataan SP2)
Akses terhadap data sensitif	“Ketika saya membutuhkan akses data yang sensitive, saya tidak bias menggunakan computer pribadi saya. Tentu saja hal ini menjadikan kesulitan bagi saya. Tetapi hal ini bias diatasi ketika perusahaan meminjamkan laptop perusahaan sehingga saya dipermudah dalam mengakses data sensitive” (pernyataan S3).
Perasaan terasing, tidak terhubung/terisolir	“Bagi saya bertemu dengan banyak orang secara tatap muka adalah sangat menyenangkan. Dengan melakukan magang secara daring, saya merasa kesepian, terasing dan tidak terhubung”. (Pernyataan S4). “.....tidak menemukan peluang untuk bersenda gurau dengan sesama rekan kerja, dan membuat sulit untuk mengenal satu sama lain dengan program magang daring”. (pernyataan S2) “Bagi saya program magang secara daring (WFH) menjadikan kesulitan untuk memfasilitasi lingkungan kerja kolaboratif, bahkan pertemuan secara daring melalui zoom tidak menciptakan situasi kesetaraan”. (Pernyataan SP5).
Dampak terhadap produktivitas dan pembelajaran	“...tidak mudah mengatasi gangguan ketika bekerja di rumah” (pernyataan S4). “.....saya bias menikmati keseimbangan antara kerja dan kehidupan saya.....” (pernyataan SP4)

Program magang daring, bagi peserta memberikan kesesuaian, lingkungan untuk belajar dan menyediakan berbagai sumber daya. Hal ini terjadi karena supervisor perusahaan memberikan bidang pekerjaan yang sesuai dengan rancangan bekerja dari rumah. Dalam konteks kualitas supervisi, peserta magang daring menemukan bahwa supervisor perusahaan memberikan peluang untuk belajar mandiri dan menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Secara kualitatif, peserta magang daring mendapatkan dukungan, fleksibilitas dan otonomi yang diberikan oleh supervisor. Hampir semua mahasiswa peserta magang merasa memiliki hubungan yang baik dengan supervisor perusahaan. Peningkatan otonomi dan sifat pekerjaan remote ditunjukkan dengan rendahnya tingkat stress, tingkat stress yang tinggi berpengaruh terhadap kepuasan magang (Mensah et al., 2020).

Dari studi ini ditemukan bahwa keberlangsungan program magang secara signifikan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan peserta. Selain itu, dalam menjawab pertanyaan bagaimana supervisor perusahaan menilai kompetensi peserta magang setelah program magang diselesaikan, dinyatakan bahwa mahasiswa mampu mengakuisisi kompetensi. Kompetensi terkait etika dan kompetensi terkait pengetahuan, kesadaran akan intercultural dan kultur organisasi meningkat. Hasil ini konsisten dengan studi sebelumnya yang dilakukan Donina & Luka, (2015).

Terkait dengan kepuasan magang, semua mahasiswa peserta magang dan supervisor perusahaan menyatakan puas dengan program yang dilakukan. Dari studi ini, terlihat bahwa pengalaman stress dalam program magang sangat rendah. Perasaan terisolir, kesepian, terasing dan tidak terhubung bisa diatasi peserta magang dengan berbagai kegiatan kreatif dan mandiri untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dari sisi supervisor, kesulitan memberikan fasilitas lingkungan kerja kolaboratif teratasi dengan proses belajar peserta magang secara mandiri yang cepat dan pencapaian target penyelesaian pekerjaan. Kemampuan belajar peserta magang mengubah gangguan di rumah ketika menjalankan tugas terjadi karena disiplin diri dan pengelolaan diri serta konsentrasi terhadap pekerjaan serta motivasi diri untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Covid-19 mempercepat transisi program magang dari tatap muka (onsite) menjadi cara virtual (WFH), hal ini menyebabkan tantangan dari aspek pedagogic. Dari sisi yang lain, peningkatan otonomi dan sifat pekerjaan yang diberikan kepada mahasiswa peserta magang, menunjukkan bahwa peserta tidak mengalami stress. Mahasiswa peserta magang menikmati program magangnya karena berbagai stressor seperti masalah akses informasi, hubungan dengan rekan kerja dan supervisor, bisa dimimalkan melalui berbagai fasilitas pendukung yang disediakan perusahaan seperti kemudahan penggunaan teknologi informasi, kenyamanan dalam menjalankan berbagai platform, dan pinjaman laptop dari kantor yang memudahkan akses terhadap informasi sensitif. Tantangan bekerja secara daring termasuk penundaan pekerjaan, ketidakmampuan berkonsentrasi, dan gangguan di rumah ternyata bisa diatasi oleh peserta magang.

Dari studi ini ditemukan factor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program magang yaitu persiapan yang baik mahasiswa peserta magang, motivasi personal untuk berhasil menyelesaikan tugas dan pekerjaan, sifat pekerjaan yang sesuai dengan prinsip work from home, sistem komunikasi dan dukungan organisasi baik kampus maupun lingkungan perusahaan. Hal ini konsisten dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Wong et al., (2021). Persiapan yang

harus dilakukan menyangkut aturan mengenai pelaksanaan pekerjaan serta ekspektasi yang ditentukan bersama antara supervisor dan mahasiswa peserta magang sangat menentukan kinerja magang secara efisien. Motivasi personal mahasiswa peserta magang seperti disiplin diri merupakan salah satu unsur keberhasilan dalam pelaksanaan magang secara daring. Terkait dengan sifat pekerjaan, supervisor harus menyediakan pekerjaan yang bisa dilakukan secara independen di rumah yaitu pekerjaan yang tidak perlu melakukan interaksi langsung dengan orang lain. System komunikasi merupakan salah satu hambatan besar dalam model WFH. Oleh karena itu bagi mahasiswa peserta magang system komunikasi efektif merupakan factor sukses yang signifikan. Supervisor disarankan untuk menyediakan lebih banyak saluran seperti pertemuan melalui video-conferencing secara regular untuk membangun relasi dan melakukan review terhadap perkembangan dan kemajuan pekerjaan peserta magang. Dukungan perusahaan, misalnya dukungan teknologi informasi dan dukungan tenaga ahli tertentu baik bagi supervisor maupun mahasiswa peserta magang sangat penting dalam keberhasilan magang daring. Misalnya, dukungan hardware/software computer, petunjuk atau panduan, dan pelatihan harus tersedia untuk lingkungan WFH yang lebih baik.

Berdasarkan temuan faktor-faktor di atas, maka disarankan agar para supervisor perusahaan dan pihak universitas mampu mengimplementasikan kebijakan magang secara komprehensif dan melakukan persiapan untuk mengatasi dampak negative model magang daring. Bagi mahasiswa peserta magang, berdasarkan temuan dari studi ini maka perlu dilakukan berbagai persiapan diri agar bias lebih banyak terlibat dalam program magang daring. Terkait dengan kepuasan peserta magang, dukungan supervisor perusahaan dan perilaku berorientasi hubungan sangat bernilai bagi peserta magang. Baik supervisor perusahaan maupun pembimbing magang kampus bersama peserta magang harus mengidentifikasi berbagai hambatan yang akan ditemui di awal magang dan memberikan tugas yang rumit secara progresif.

### **Keterbatasan dan Studi Lebih Lanjut**

Terdapat beberapa keterbatasan dari studi ini. Pertama, temuan dari studi ini didasarkan pada jumlah sampel yang sangat kecil. Hal ini akan menyulitkan untuk melakukan generalisasi dari temuan studi ini. Keterbatasan lain terletak pada fakta bahwa transisi dari penyelenggaraan program magang tatap muka menjadi model daring terkait dengan kinerja mahasiswa peserta magang tidak dipelajari lebih mendalam. Bagaimana adopsi model magang daring berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa peserta magang serta faktor-faktor keberhasilannya tidak dianalisis secara mendalam. Untuk studi lebih lanjut disarankan untuk memperbesar jumlah responden dan berbagai jenis industri tempat mahasiswa magang perlu dilakukan.

### **REFERENSI**

- Bag, S., Yadav, G., Dhamija, P., & Kataria, K. K. (2021). Key resources for industry 4.0 adoption and its effect on sustainable production and circular economy: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 281(xxxx), 125233. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125233>
- Choudhury, P., Froughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *80th Annual Meeting of the Academy of Management 2020: Understanding the Inclusive Organization, AoM 2020*. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.225>
- Clarke, V., Grogan, S., Clarke, V., & Braun, V. (2016). *Thematic analysis Thematic analysis*. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1262613>
- Davies, H. M., & Sandiford, P. J. (2014). Legitimate peripheral participation by sandwich year interns in the national health service. *Journal of Vocational Education and Training*, 66(1), 56–73. <https://doi.org/10.1080/13636820.2013.867527>
- Donina, A., & Luka, I. (2015). *EDUCATION WITH INDUSTRY*. July 2014.

- Giner, G. R. (2015). *a systematic review*. 52(September), 121–130. <https://doi.org/10.1002/joc.12010>
- Herbert, I. P., Rothwell, A. T., Glover, J. L., & Lambert, S. A. (2020). The International Journal of Graduate employability , employment prospects and work- readiness in the changing fi eld of professional work. *The International Journal of Management Education*, 18(2), 100378. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100378>
- Jaradat, G. M. (2017). Internship Training in Computer Science : Exploring Student Satisfaction Levels. *Evaluation and Program Planning*. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2017.04.004>
- Lafton, T., & Furu, A. (2019). Constructing learning spaces – knowledge development in work-based learning. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 677–687. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2017-0039>
- Linkov, F., Khanijahani, A., Swanson-biearman, B., & Akinci, F. (n.d.). *Remote Internship : Practical Approaches to Sustaining Student Internships Amid Public Health Epidemics*. 412, 363–376.
- Mensah, C., Azila-gbettor, E. M., Appietu, M. E., Mensah, C., Azila-gbettor, E. M., & Appietu, M. E. (2020). Internship Work-related Stress : A Comparative Study between Hospitality and Marketing Students Internship Work-related Stress : A Comparative Study between Hospitality and. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 00(00), 1–14. <https://doi.org/10.1080/10963758.2020.1726769>
- Mhaka, S., Development, R., & Sciences, A. (2019). *Perceptions on the fourth industrial revolution and agricultural economics-the case of University of Pretoria alumni* . November.
- Molino, M., & Cortese, C. G. (2020). *The Promotion of Technology Acceptance and Work Engagement in Industry 4 . 0 : From Personal Resources to Information and Training*.
- Morales, C. R., & Ph, D. (2021). *Leading the educational response during the COVID-19 pandemic : The perspective from an online campus*. 2020–2023.
- Rowe, A. D., Jackson, D., & Jackson, D. (n.d.). *Enabling the transfer of skills and knowledge across classroom and work contexts Related papers*.
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., Dias, G. P., Brito, E., Seabra, D., Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., & Paiva, G. (2016). *Studies in Higher Education The million-dollar question : can internships boost employment ?* 5079(April). <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1144181>
- Sitharthan, R. (2020). *Assessing nitrogen dioxide ( NO2 ) impact on health pre- and post-COVID-19 pandemic using IoT in India*. <https://doi.org/10.1108/IJPC-08-2020-0115>
- Sule, M. A., Odigwe, F. N., Okpa, O. E., Essien, E. S., & Ushie, M. I. (2020). Institutional Variables and Student’s Employability Skills Development in Public Universities in Cross River and Akwa Ibom States, Nigeria. *International Education Studies*, 13(11), 33. <https://doi.org/10.5539/ies.v13n11p33>
- Teng, C. W. C., Lim, R. B. T., Chow, D. W. S., Narayanasamy, S., Liow, C. H., & Lee, J. J. M. (2021). Internships before and during COVID-19: experiences and perceptions of undergraduate interns and supervisors. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-05-2021-0104>
- Tohir, M. (2020). *Buku Panduan Merdeka Belajar - Kampus Merdeka*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ujmte>
- Wong, M. M. L., Lau, K. H., & Chan, C. W. F. (2021). The impacts and success factors of a work-from-home service-learning internship during COVID-19. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), 284–301. <https://doi.org/10.1108/jwam-01-2021-0003>
- Youngblood, P. D. (2020). *i WORKING RELATIONSHIPS AMONG SUPERVISORS by Presented to the Faculty of the University of the Incarnate Word in partial fulfillment of the requirements for the degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY UNIVERSITY OF THE INCARNATE WORD*. May.
- Zehr, S. M., & Korte, R. (2020). Student internship experiences: learning about the workplace. *Education and Training*, 62(3), 311–324. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2018-0236>
- Zhu, G., Waxman, H., Rivera, H., & Burlbaw, L. M. (2018). The Micropolitics of Student Teachers ’ Professional Vulnerability During Teaching Practicums : A Chinese Perspective The Micropolitics of Student Teachers ’ Professional Vulnerability During Teaching Practicums : A Chinese Perspective. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 27(2), 155–165. <https://doi.org/10.1007/s40299-018-0374-5>