



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Perbedaan *Employability* Mahasiswa Magang Merdeka dengan Program Magang Lainnya

BINTANG EKA PUTRI & DIMAS ARYO WICAKSONO*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji perbedaan mahasiswa yang mengikuti program Magang Merdeka dan magang reguler pada aspek-aspek *employability* berdasarkan kerangka teori Dacre Pool, Qualter, & Sewell. Analisis uji beda (*t-test*) dilakukan terhadap kedua kelompok partisipan. Hasil penelitian menunjukkan perbedaan skor *employability* di antara kedua kelompok partisipan hanya ditemui pada aspek *work & life experience* ($t(240)=2,29$; $p=0,018$; Cohen's $d=0,3$; 95% *CI* [0,128; 1,376]). Sementara, pada keempat aspek lainnya tidak ditemukan bukti perbedaan yang signifikan di antara kedua kelompok. Temuan ini penting untuk ditindaklanjuti dalam perumusan kurikulum program magang berikutnya.

Kata kunci: *employability, kampus merdeka, magang*

ABSTRACT

This study aims to examine the differences between students participating in the *Magang Merdeka* and regular internships on employability aspects based on the theoretical framework of Dacre Pool, Qualter & Sewell. T-test was carried out on the two groups of participants. The results showed the difference in employability scores between the two groups of participants was only found in the work & life experience aspect ($t(240)=2,29$; $p=0,018$; Cohen's $d=0,3$; 95% *CI* [0,128; 1,376]). Meanwhile, on the other four aspects, there was no evidence of a significant difference between the two groups. These findings are important to be followed up in the formulation of the curriculum for the next internship program.

Keywords: *employability, internship, kampus merdeka*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022, Vol. 2(1), 729-735

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: aryo.wicaksono@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Kehidupan sosial saat ini dihadapkan pada kondisi yang sangat tidak menentu. Konsep VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) yang pertama kali diperkenalkan oleh militer Amerika Serikat pasca perang dingin kembali relevan (Canzittu, 2022). *World Economic Forum* (WEF) menengarai revolusi industri 4.0 dan pandemi COVID-19 sebagai penyebab disrupsi pada tatanan sosial (World Economic Forum, 2020). Pada jangka pendek, pandemi berdampak pada peningkatan angka pengangguran terbuka di Indonesia, dari 4,94% pada Februari 2020 menjadi 7,07% di bulan Agustus 2020 (Badan Pusat Statistik, 2020). *World Economic Forum* menegaskan tanpa adanya upaya proaktif, disrupsi ini akan memperparah ketimpangan sosial di jangka panjang (World Economic Forum, 2020).

Kondisi ini menuntut lulusan pendidikan tinggi memiliki inisiatif dan kemampuan mengelola diri untuk mendapatkan pekerjaan. Gelar tidak lagi menjadi fokus utama para pemberi kerja (Small dkk., 2018). Setelah berhasil mendapatkan pekerjaan, lulusan pendidikan tinggi lantas bukannya berhenti mengembangkan diri. Konsep *job for life* yang bercirikan tingginya *job security* dan menekankan loyalitas pada satu organisasi telah lama ditinggalkan. Jenjang karir tanpa batas atau "*boundary less*" meningkat saat ini. Perpindahan jenjang karir bukan lagi hanya di dalam organisasi, tetapi juga antar organisasi (Kornelakis & Petrakaki, 2020). Pendekatan karir ini tentunya membutuhkan inisiatif pribadi untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan baru.

Sementara itu, institusi pendidikan tinggi tidak dapat memastikan lulusannya seratus persen terserap lapangan kerja. Akhirnya, institusi pendidikan tinggi hanya bisa berusaha meningkatkan kemungkinan lulusannya mendapatkan pekerjaan yang tepat (Holmes, 2013). Salah satunya dengan mengembangkan *employability skill*. *Employability skills* didefinisikan sebagai sekelompok keterampilan yang mendukung lulusan untuk mendapatkan, mempertahankan, atau mencari pekerjaan baru (Hillage & Pollard, 1998).

Di Indonesia saat ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) sedang berfokus menyelenggarakan program kampus merdeka. Kampus merdeka merupakan hak belajar selama 3 semester di luar program studi. Tujuan yang ingin dicapai adalah pengembangan kompetensi mahasiswa sesuai minat yang dimilikinya, supaya mahasiswa tersebut terus relevan dengan kebutuhan masyarakat sosial. Kampus merdeka menawarkan pembelajaran *experiential learning* melalui 8 skema pembelajaran, yaitu pertukaran pelajar, magang/praktek kerja, asistensi mengajar di satuan pendidikan, penelitian/riset, proyek kemanusiaan, kegiatan wirausaha, studi/proyek independen, membangun desa/kuliah kerja nyata tematik (Dirjen Pendidikan Tinggi, 2020).

Penelitian ini akan khusus mengulas salah satu skema kampus merdeka, yaitu Magang Merdeka. Permasalahan ketersediaan tenaga kerja yang mumpuni serta ketidakefektifan program magang yang ada, melandasi disusunnya skema pembelajaran ini. Tidak seperti program magang pada umumnya yang langsung menghubungkan mahasiswa dengan perusahaan, pada program Magang Merdeka Kemdikbud mengambil supervisi kegiatan. Kemdikbud berkewajiban untuk memastikan faktor-faktor yang dianggap krusial dipenuhi oleh pihak yang terlibat. Contohnya, Kemdikbud menjamin pemberian uang saku, mewajibkan konversi SKS hingga maksimal 20 SKS, mewajibkan adanya mentor yang secara penuh waktu membimbing peserta pemagangan, mewajibkan adanya struktur kegiatan magang, dan rencana pengembangan *soft-skill* dan *hard skill* yang jelas dan terencana. Sehingga, harapannya luaran dari program magang ini dapat benar-benar tercapai (Tim Microcredential, 2021).

Sebagaimana penjelasan sebelumnya, seperangkat keterampilan dan atribut individual yang tergabung dalam *employability* akan mendukung seorang lulusan perguruan tinggi mendapatkan karir yang dikehendakinya. Berdasarkan penelitian sebelumnya, beberapa faktor yang berusaha dikendalikan oleh

Kemdikbud memang benar berpengaruh positif terhadap pengembangan *employability*, contohnya seperti *mentorship* pada program magang terbukti berpengaruh signifikan terhadap *employability* (Jackson & Bridgstock, 2021). Secara spesifik, peserta yang mendapat *mentorship* di tempat magang lebih mungkin mengembangkan *communication skills* dan *problem solving skills* dibandingkan peserta yang tidak mendapatkan bimbingan mentor (Jeske & Linehan, 2020; McHugh, 2017).

Namun di sisi lain, faktor konversi SKS atau imbalan akademik justru ditemukan memiliki kecenderungan hubungan yang negatif terhadap pengembangan *employability skills*. Terlebih jika program pemagangan menjadi kegiatan yang wajib dan terintegrasi dengan kurikulum. Label wajib justru mengubah motivasi mahasiswa yang awalnya intrinsik (untuk pengembangan diri) menjadi ekstrinsik (untuk pemenuhan kewajiban) (Jackson & Bridgstock, 2021). Beberapa mahasiswa menginginkan pilihan tetap terbuka bagi mereka. Artinya, keputusan untuk lulus dalam jangka waktu 3 tahun tanpa mengambil magang atau 4 tahun dengan mengambil program magang ada di tangan mereka (Binder dkk., 2015). Sejalan dengan hasil penelitian Irwin, Nordmann, dan Simms (2019) yang menunjukkan bahwa pengalaman magang yang tidak terintegrasi dengan kurikulum justru dipersepsikan bernilai lebih tinggi pengaruhnya terhadap *employability* daripada pengalaman magang yang terintegrasi pada kurikulum.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penulis menyusun hipotesis bahwa di antara peserta magang merdeka dengan magang reguler terdapat (H_1) perbedaan yang skor signifikan pada aspek *emotional intelligence & self-management*, (H_2) tidak terdapat perbedaan skor yang signifikan pada aspek *academic performance & study skills*, (H_3) terdapat perbedaan skor yang signifikan pada aspek *career development learning*, (H_4) terdapat perbedaan skor yang signifikan pada aspek *problem solving skills*, (H_5) terdapat perbedaan skor yang signifikan pada aspek *work & life experience*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuka pembahasan baru pada topik *work integrated learning* dan *employability* di Indonesia, serta mengidentifikasi faktor-faktor penting dari beberapa karakteristik program pemagangan. Sehingga dapat menjadi fokus bagi perencanaan atau evaluasi program pemagangan.

METODE

Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif-komparatif dipilih untuk menjelaskan perbedaan *employability* pada peserta program pemagangan, baik magang merdeka maupun skema magang lainnya yang tidak dipayungi oleh Kemdikbud (Neuman, 2014). Penelitian ini menerapkan prinsip studi *cross-sectional* dengan metode pengambilan data melalui survei berbasis *platform Limesurvey*.

Partisipan

Partisipan dipilih berdasarkan pengalaman keikutsertaannya pada program magang jenis apapun. Peserta program magang yang diinisiasi oleh kampus merdeka selanjutnya disebut sebagai kelompok partisipan Magang Merdeka. Sementara peserta program magang di luar skema tersebut diidentifikasi sebagai kelompok partisipan magang reguler. Selain itu, partisipan juga harus memenuhi persyaratan minimum semester 6 dan masih berstatus mahasiswa aktif di perguruan tinggi Indonesia. Persyaratan minimum semester 6 dipilih karena pada masa ini mahasiswa sedang aktif mengeksplorasi karir (Super & Jordan, 1973). Teknik *sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling* dengan cara membagikan tautan untuk berpartisipasi melalui sosial media. Sebelum pengumpulan data dimulai, disediakan pula *informed consent* yang memastikan hak partisipan. Partisipan terkumpul sebanyak 242

mahasiswa dengan rincian 72,7% merupakan perempuan, 25,6% merupakan laki-laki, dan sisanya yaitu 1,7% memilih untuk tidak menjawab. Selain itu, berdasarkan pengelompokan program magang, 21,9% partisipan merupakan peserta Magang Merdeka, sedangkan 77,1% adalah peserta program magang reguler.

Pengukuran

Employability diukur melalui skala *employability development profile* yang dikembangkan oleh Dacre Pool, Qualter, & Sewell (2014). Skala ini terdiri dari 26 item yang terbagi ke dalam 5 faktor/dimensi yaitu *emotional intelligence & self-management*, *academic performances & study skills*, *career development learning*, *problem solving skills*, dan *work & life experience*. Skala berbasis *likert rating scale* dengan pilihan jawaban 1-7 untuk menyatakan persetujuan/ketidakterpersetujuan dengan pernyataan yang disajikan. Respon 1 berarti sangat tidak setuju, 4 netral, dan 7 adalah sangat setuju. Reliabilitas dianalisis menggunakan *McDonald's Omega* dan menghasilkan nilai yang tergolong reliabel ($\omega=.913$). Skor dijumlahkan berdasarkan faktor-faktornya (tidak dijumlahkan secara menyeluruh). Selain skala utama, terdapat pula pertanyaan yang berkaitan dengan demografi partisipan.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat pengolah data *Jamovi* versi 2.5.5 untuk menggali reliabilitas dan SPSS versi 21 untuk menganalisis perbedaan *mean* antar kelompok. Penelitian ini memanfaatkan teknik *independent t-test* dengan *bootstrap* untuk membandingkan skor *mean*, pada beberapa variabel *continuous*, untuk dua kelompok partisipan yang berbeda (Pallant, 2016).

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji asumsi normalitas dan uji asumsi homogenitas varians. Analisis *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menguji normalitas distribusi data. Hasilnya, pada aspek *emotional intelligence & self-management*, *academic performance & study skills*, *problem solving skills*, dan *work & life experience*, kedua kelompok partisipan yaitu kelompok partisipan Magang Merdeka dan kelompok partisipan magang reguler memiliki distribusi data yang tidak normal secara signifikan. Hanya pada aspek *career development learning* kelompok Magang Merdeka berdistribusi secara normal, $D(53) = p > .05$, sedangkan data kelompok magang reguler berdistribusi tidak normal, $D(189) = p < .05$. Asumsi homogenitas varians diuji menggunakan *Levene's test*. Hasilnya varians bersifat homogen untuk kelompok Magang Merdeka dan magang reguler pada semua aspek *employability*.

Hasil Uji Beda

Hasil uji beda antara kelompok partisipan yang mengikuti Magang Merdeka ($M=10,3$; $SD=1,96$) dengan partisipan yang mengikuti magang reguler ($M=9,57$; $SD=2,11$) menghasilkan temuan yang bervariasi pada masing-masing aspek *employability*. Pada aspek *emotional intelligence & self-management* ($t(240)=0,78$; $p=0,45$; *Cohen's d*=0,11) tidak ditemukan perbedaan skor yang signifikan. Begitu pula pada aspek *academic performance & study skills* ($t(240)=0,80$; $p=0,44$; *Cohen's d*=0,13), *career development learning* ($t(240)=0,041$; $p=0,96$; *Cohen's d*=0,02), dan *problem solving skills* ($t(240)=0,56$; $p=0,58$; *Cohen's d*=0,07) tidak ditemukan bukti perbedaan rata-rata skor antara mahasiswa yang mengikuti Magang Merdeka dengan mahasiswa yang mengikuti magang reguler. Perbedaan skor yang signifikan di antara kelompok partisipan yang mengikuti program Magang Merdeka dengan kelompok

partisipan yang mengikuti program magang reguler hanya ditemui pada aspek *work & life experience* ($t(240)=2,29$; $p=0,018$; *Cohen's d*=0,3 95% *CI* [0,128; 1,376]). Besaran efek ini tergolong kecil.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan menguji perbedaan skor pada lima aspek *employability* di antara kelompok partisipan Magang Merdeka dan kelompok partisipan magang reguler. Pada aspek pertama yaitu *emotional intelligence & self-management*, partisipan diukur berdasarkan persepsi mereka atas penguasaan keterampilan-keterampilan interpersonal. Penelitian sebelumnya menemukan adanya pengaruh *mentorship* terhadap kemampuan berkomunikasi (Jeske & Linehan, 2020). Namun, pada penelitian ini tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara partisipan Magang Merdeka yang pasti dijamin mendapatkan *mentorship* dengan partisipan magang reguler yang tidak selalu mendapatkan hal tersebut. Hal ini mungkin disebabkan oleh pengembangan keterampilan interpersonal tidak hanya didapatkan dari interaksi bersama mentor, tetapi juga interaksi dengan lingkungan magang secara keseluruhan.

Pada aspek kedua, *academic performance & study skills*, partisipan diukur berdasarkan persepsi mereka atas performa akademis yang mereka miliki serta relevansi prestasi akademis tersebut terhadap karir impian mereka. Hasilnya tidak ada perbedaan yang signifikan antara persepsi yang dimiliki oleh partisipan Magang Merdeka dengan partisipan magang reguler. Jaminan kredit maksimal 20 SKS awalnya diasumsikan akan mempengaruhi dimensi ini. Namun, jika merujuk pada penelitian sebelumnya, sikap mahasiswa terhadap konversi kegiatan magang ke dalam bentuk SKS mata kuliah tidak selalu positif (Binder dkk., 2015). Ada yang beranggapan bahwa konversi kredit SKS justru mengurangi kesempatan mereka untuk belajar disiplin ilmu tersebut (Jackson & Bridgstock, 2021). Selain itu, baik Magang Merdeka maupun magang reguler, keduanya tidak mengharuskan pengambilan posisi magang yang selaras dengan disiplin ilmu. Sehingga, hasil yang menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan pada persepsi relevansi prestasi akademis dengan tujuan karir memenuhi hipotesis yang diasumsikan sebelumnya.

Aspek ketiga yaitu *career development learning* berkaitan dengan persepsi mahasiswa terhadap keterampilan manajemen karir mereka. Apakah mereka memiliki *self-awareness, opportunity awareness*, keterampilan mencari informasi pekerjaan, dan keterampilan pengambilan keputusan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, diasumsikan bahwa aspek ini dan aspek selanjutnya yaitu *problem solving skill* akan lebih berkembang jika difasilitasi oleh *mentoring* (McHugh, 2017). Hasil yang didapat justru sebaliknya, tidak ada perbedaan yang signifikan antara skor *career development learning* dan *problem solving skills* partisipan Magang Merdeka dengan magang reguler. Kemungkinan penyebabnya adalah jenis *mentoring* yang diberikan menentukan jenis keterampilan yang berhasil dikembangkan oleh partisipan.

Terakhir, *work & life experience* mengukur persepsi partisipan atas kepemilikan pengalaman kerja yang relevan dan kemampuan mereka untuk menunjukkan arti penting pengalaman tersebut kepada *recruiter*. Skor partisipan kelompok Magang Merdeka dengan magang reguler berbeda secara signifikan pada aspek ini. Meskipun kedua kelompok tentu memiliki pengalaman yang relatif sama, tetapi perbedaan skor menunjukkan adanya dua kemungkinan penyebab. Kelompok Magang Merdeka mempersepsikan relevansi pengalaman magang mereka lebih tinggi ketimbang kelompok reguler. Kemungkinan lainnya, kelompok Magang Merdeka memiliki keyakinan lebih tinggi bahwa mereka mampu mengartikulasikan pengalaman mereka. Jika terkait relevansi, salah satu potensinya

adalah kebijakan Kemdikbud yang mewajibkan mitra menempatkan peserta magang pada proyek riil dan vital bagi perusahaan (Tim Microcredential, 2021).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hipotesis lima (H_5) bahwa terdapat perbedaan skor yang signifikan antara kelompok peserta Magang Merdeka dengan kelompok peserta magang reguler pada aspek *work & life experience*, meskipun besaran pengaruhnya tergolong kecil. Pada aspek lainnya, tidak ditemukan bukti adanya perbedaan yang signifikan di antara kedua kelompok tersebut. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengeksplorasi lebih lanjut apakah karakteristik-karakteristik program Magang Merdeka ini yang berpengaruh terhadap aspek *employability* mahasiswa.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Bintang Eka Putri dan Dimas Aryo Wicaksono tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Badan Pusat Statistik. (2020). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia*. Badan Pusat Statistik Indonesia.
- Binder, J. F., Baguley, T., Crook, C., & Miller, F. (2015). The academic value of internships: Benefits across disciplines and student backgrounds. *Contemporary Educational Psychology, 41*, 73–82. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2014.12.001>
- Canzittu, D. (2022). A framework to think of school and career guidance in a VUCA world. *British Journal of Guidance & Counselling, 50*(2), 248–259. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1825619>
- Dacre Pool, L., Qualter, P., & J. Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education + Training, 56*(4), 303–313. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>
- Dirjen Pendidikan Tinggi. (2020). *Buku Panduan Merdeka Belajar—Kampus Merdeka*. Dirjen Pendidikan Tinggi Kemdikbud RI.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment.
- Holmes, L. (2013). *Competing perspectives on graduate employability: Possession, position or process?* *Studies in Higher Education, 38*(4), 538–554. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.587140>
- Irwin, A., Nordmann, E., & Simms, K. (2019). Stakeholder perception of student employability: Does the duration, type and location of work experience matter? *Higher Education, 78*(5), 761–781. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00369-5>

- Jackson, D., & Bridgstock, R. (2021). What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-curricular learning and paid work. *Higher Education*, 81(4), 723–739. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00570-x>
- Jeske, D., & Linehan, C. (2020). Mentoring and skill development in e-Internships. *Journal of Work-Applied Management*, 12(2), 245–258. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2019-0028>
- Kornelakis, A., & Petrakaki, D. (2020). Embedding employability skills in UK higher education: Between digitalization and marketization. *Industry and Higher Education*, 34(5), 290–297. <https://doi.org/10.1177/0950422220902978>
- McHugh, P. P. (2017). The impact of compensation, supervision and work design on internship efficacy: Implications for educators, employers and prospective interns. *Journal of Education and Work*, 30(4), 367–382. <https://doi.org/10.1080/13639080.2016.1181729>
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (6th ed.). McGraw Hill Education.
- Small, L., Shacklock, K., & Marchant, T. (2018). Employability: A contemporary review for higher education stakeholders. *Journal of Vocational Education & Training*, 70(1), 148–166. <https://doi.org/10.1080/13636820.2017.1394355>
- Super, D. E., & Jordan, J. P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1(1), 3–16. <https://doi.org/10.1080/03069887308259333>
- Tim Microcredential. (2021). *Panduan singkat magang dan studi independen bersertifikat untuk mahasiswa*. Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi.
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. World Economic Forum.