

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan seharusnya tidak hanya terfokus pada kondisi saat ini, tetapi juga bersifat adaptif dan antisipatif dengan mendukung proses belajar yang tidak hanya teoritis, melainkan juga aplikatif (Jayadi dkk., 2020). Dalam hal ini, pendidikan diharapkan mampu menjadi alat yang efektif dalam membantu individu mengembangkan keterampilan serta pengetahuan yang dibutuhkan agar mereka dapat mempersiapkan diri secara optimal menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks (Nisa, 2023). Persaingan di dunia kerja saat ini sangat kompetitif, salah satunya disebabkan oleh ketidakseimbangan antara peningkatan jumlah lulusan sarjana dan ketersediaan lapangan pekerjaan (Zunita dkk., 2019). Mengacu pada data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran terbuka di kalangan lulusan perguruan tinggi jenjang sarjana menunjukkan kenaikan, dari 673.485 orang pada tahun 2022 menjadi 871.860 orang pada Februari 2024 (Badan Pusat Statistik, 2024).

Tabel 1.1 Pengangguran Terbuka Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Tingkat Pendidikan	2022	2023		2024
	Agust	Feb	Agust	Feb
Universitas	673.485	753.732	787.973	871.860

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2024

Selain itu, hasil penelitian dari WEG dan PEG mengungkapkan bahwa pencari kerja yang belum memiliki pengalaman cenderung lebih rentan dan menghadapi kesulitan dalam memperoleh pekerjaan (Pool & Sewell, 2007). Sejalan dengan hal tersebut, perguruan tinggi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa agar selaras dengan tuntutan dunia kerja masa kini (Sela dkk., 2022).

Kesiapan kerja adalah keadaan yang menunjukkan adanya keselarasan antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar, sehingga seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu aktivitas atau perilaku tertentu mengenai

pekerjaan (Sari, 2016). Agusta (2018) menyatakan bahwa kesiapan kerja mencakup kemampuan individu untuk mengembangkan keterampilan kerjanya, yang meliputi pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dimilikinya. Menurut Pool & Sewell (2007) kesiapan kerja merupakan situasi di mana individu memiliki keterampilan, pengetahuan, pemahaman, serta atribut pribadi yang memungkinkannya untuk lebih mudah dalam memilih, memperoleh, dan mempertahankan pekerjaan, serta meraih kepuasan dan keberhasilan dalam menjalani pekerjaannya tersebut.

Serupa dengan beberapa penjelasan tersebut, kesiapan kerja dapat dimaknai sebagai kombinasi antara wawasan, keterampilan, dan karakter yang dimiliki individu sehingga memungkinkan untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dan terasa nyaman, guna mempermudah pencapaian kesuksesan serta kepuasan dalam bekerja (Rahmawati dkk., 2019). Selain itu, kesiapan kerja dapat dimaknai sebagai keadaan di mana seseorang telah mencapai kematangan fisik, kematangan mental, serta memiliki pengalaman sebelumnya yang mendukung pelaksanaan profesi yang dipilih (Muspawi & Lestari, 2020). Nisa (2023) menyatakan bahwa mahasiswa perlu memiliki kesiapan kerja dengan harapan sebelum menyelesaikan studi, telah terbentuk kompetensi yang relevan dengan bidang keahlian, serta kemampuan untuk mengembangkan dan mengaplikasikannya dalam menghadapi ketatnya persaingan kerja.

Kesiapan kerja mahasiswa merupakan aspek penting yang perlu dipersiapkan baik oleh mahasiswa maupun oleh institusi pendidikan tinggi sebelum studi dinyatakan selesai. Oleh sebab itu, lulusan diharapkan mampu segera memasuki dunia kerja atau menciptakan peluang kerja secara mandiri dengan waktu tunggu yang relatif singkat (Gunawan dkk., 2019). Kesiapan kerja mahasiswa berhubungan erat dengan konsep *link and match*, yakni upaya menyesuaikan antara produktivitas, kualitas, dan performa kerja di lingkungan organisasi ((Baiti dkk., 2017)). Keberhasilan dalam berkarier sangat bergantung pada kesiapan kerja yang dimiliki. Kesiapan kerja mencerminkan kondisi menyeluruh yang meliputi kedewasaan fisik, kestabilan mental, serta pengalaman yang relevan dengan kebutuhan lapangan pekerjaan (Listria, 2022). Listria (2022) juga menegaskan bahwa perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk membangun kerja sama dengan berbagai pihak di sektor jasa maupun industri agar kompetensi lulusan

sejalan dengan tuntutan berbagai perkembangan dalam dunia pekerjaan. Dengan demikian, penyelarasan kurikulum pendidikan tinggi dengan kebutuhan dunia industri menjadi tantangan utama dalam memastikan kesiapan mahasiswanya sebelum terjun langsung dalam dunia perindustrian yang sesungguhnya.

Pool & Sewell (2007) menyatakan empat aspek utama dalam kesiapan kerja, yaitu pemahaman, atribut kepribadian, pengetahuan, serta keterampilan, di mana kemampuan tersebut diperlukan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang diperoleh melalui proses pelatihan. Ihsan (2016) menyebutkan sejumlah faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, antara lain: a) Tingkat kecerdasan, yakni kemampuan untuk bertindak secara cepat dan akurat; b) Pengalaman praktis, yaitu aplikasi nyata dari teori yang telah dipelajari; c) Tujuan masuk ke dunia kerja, yakni ekspektasi individu dalam mencapai sesuatu; d) Keterampilan, yaitu kapasitas individu untuk beradaptasi dan menjalankan peran sesuai dengan lingkungan sekitar; e) Lingkungan keluarga, yang merupakan kelompok sosial terdekat dan paling awal dalam kehidupan individu; f) Nilai-nilai, merupakan prinsip perilaku yang diyakini dan telah tertanam secara mendalam dalam aspek psikologis individu; g) Kondisi fisik, yaitu kapasitas tubuh dalam mendukung kegiatan fisik; h) Minat, yakni ketertarikan pribadi yang mencerminkan kesediaan untuk melakukan aktivitas tertentu; i) Motivasi, yaitu dorongan sadar untuk mengarahkan, mempertahankan, dan meningkatkan perilaku dalam mencapai sasaran tertentu.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja, serta kestabilan mental dan emosional menjadi syarat penting dalam kesiapan kerja (Wiharja dkk., 2020). Ketika mahasiswa merasa tidak memiliki kecakapan dalam menghadapi atau mengendalikan situasi tertentu, hal tersebut dapat menimbulkan rasa cemas. Seorang mahasiswa yang tidak merasa mampu untuk mempersiapkan diri secara optimal cenderung akan menghadapi dunia kerja dengan rasa tidak percaya diri atau dalam keadaan belum siap (Mardiyani, 2020). Kurangnya keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi salah satu penghalang bagi lulusan perguruan tinggi untuk memperoleh pekerjaan (Aeni & Rahmawati, 2023). Oleh karena itu, individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah dan kurang berusaha, sementara mereka yang

memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi akan lebih gigih, serta memanfaatkan potensi diri dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas (Robbins dkk., 2017)

Self-efficacy merujuk pada kemampuan dan kompetensinya dalam menuntaskan suatu tugas atau pekerjaan tertentu (Rogelberg dkk., 2006). Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap potensi dan kemampuannya dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi. Selain itu, *self-efficacy* juga dipandang sebagai kepercayaan individu terhadap kapasitas dirinya dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997). Untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, individu perlu memiliki tingkat *self-efficacy* yang cukup. Penelitian yang dilakukan oleh Wiharja dkk. (2020) mengungkapkan bahwa mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja, baik di sektor industri maupun bisnis, setelah menyelesaikan pendidikan tinggi.

Self-efficacy atau keyakinan terhadap diri sendiri memiliki peran penting dalam membantu individu memahami potensi serta keterbatasan yang dimilikinya. Seseorang dengan tingkat *self-efficacy* atau rasa percaya diri yang tinggi diharapkan mampu memasuki dunia kerja (Hudaniah & Utami, 2013). Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* mencakup tiga dimensi utama, yakni: (1) *magnitude*, yaitu dimensi yang berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dihadapi oleh individu; (2) *generality*, yaitu dimensi yang menggambarkan sejauh mana individu percaya pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu; (3) *strength*, yaitu tingkat kekuatan keyakinan dalam diri individu terhadap kompetensi yang dimilikinya, serta berhubungan dengan ketekunan dan ketahanan dalam menyelesaikan pekerjaan. *Self-efficacy* pada umumnya dianggap sebagai suatu konsep yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dalam area tertentu (Luszczynska et al., 2005). Selain itu, *self-efficacy* turut memengaruhi individu dalam menentukan keputusan terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Seperti halnya kesiapan kerja yang turut dipengaruhi oleh pengalaman praktikal, yaitu penerapan dari teori yang telah dipelajari sebelumnya (Ihsan, 2016), *self-efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman sukses yang menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam membentuk *self-efficacy* adalah pengalaman pribadi.

Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas kecil di masa lalu dapat memperkuat rasa percaya diri dan mendorong individu untuk meraih kesuksesan lebih lanjut di kesempatan berikutnya. Individu akan merasa yakin bahwa mereka mampu mengulang kesuksesan tersebut di masa mendatang (Lianto, 2019). Namun, meskipun kesiapan kerja dan *self-efficacy* memiliki peran yang saling terkait, keduanya tetap memiliki perbedaan mendasar. Bridgstock (2009) menjelaskan bahwa kesiapan kerja bukan hanya soal keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan pengembangan karier yang berkelanjutan, serta penguasaan keterampilan yang relevan dengan tuntutan industri. Hal ini sejalan dengan pendapat Pool dan Sewell (2007) bahwa kesiapan kerja merujuk pada kemampuan individu yang mencakup keterampilan, pengetahuan dan sikap profesional untuk bekerja secara efektif. Sementara itu, Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Lebih lanjut, Pajares dan Schunk (2002) menegaskan bahwa *self-efficacy* memainkan peran penting dalam menentukan motivasi, pemilihan strategi, dan ketekunan individu saat menghadapi tugas yang menantang. Dengan kata lain, kesiapan kerja berarti “siap bekerja”, sementara *self-efficacy* berarti “yakin bisa bekerja”, seseorang bisa memiliki keterampilan tetapi kurang percaya diri, atau merasa mampu tetapi belum memiliki kompetensi yang cukup. Berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut, berikut peneliti merangkum dalam bentuk tabel perbandingan kedua variabel tersebut.

Tabel 1.2 Rangkuman Perbedaan Kesiapan Kerja dan *Self-Efficacy*

Ditinjau dari	Kesiapan Kerja (<i>Work Readiness</i>)	<i>Self-Efficacy</i>
Makna Umum	“Kesiapan” berarti individu telah memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk langsung memasuki dunia kerja.	“Keyakinan” berarti individu memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan.
Fungsi	Menggambarkan kesiapan aktual untuk bekerja, dinilai berdasarkan perilaku atau kompetensi kerja yang ditampilkan.	Menggambarkan tingkat keyakinan terhadap kemampuan diri dalam melaksanakan tugas.
Karakteristik	Melibatkan keterampilan teknis, disiplin, kerja sama, tanggung jawab, komunikasi, dan manajemen waktu.	Melibatkan penilaian terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas, bertahan dalam tekanan, dan mencapai target.
Contoh Kondisi	Mahasiswa memiliki pengalaman kerja, bisa menyusun laporan sesuai standar, dan tahu etika kerja.	Mahasiswa merasa yakin bisa menyusun laporan kerja meskipun belum pernah melakukannya secara nyata.

Logika Hubungan	Seseorang yang “siap” belum tentu “yakin” (punya skill tapi ragu mencoba).	Seseorang yang “yakin” belum tentu “siap” (percaya diri tapi belum memiliki skill yang cukup).
Instrumen Pengukuran	Menggunakan skala kesiapan kerja berdasarkan dimensi objektif seperti kinerja, sikap kerja, dan kemampuan teknis.	Menggunakan skala self-efficacy berdasarkan keyakinan terhadap kemampuan dalam menghadapi tugas-tugas spesifik.
Teori Pendukung	Pool & Sewell (2007), (Bridgstock, 2009)	Bandura (1997), (Pajares & Schunk, 2002)

Mahasiswa yang telah memiliki pengalaman dianggap mampu mengembangkan keahlian dalam bidang yang ditekuninya, yang kemudian berdampak positif terhadap produktivitas kerja di masa depan (Kennett, 2013). Pengalaman merupakan suatu proses dalam pembentukan pengetahuan atau keahlian mengenai cara kerja tertentu diperoleh melalui keterlibatan langsung mahasiswa dalam melaksanakan tugas tersebut (Wiharja, 2018). Pengetahuan mendalam muncul tersebut sebagai hasil dari pembelajaran yang terbentuk melalui pengalaman bermakna (Kolb, 2015). Inti dari pelaksanaan praktik kerja lapangan di dunia industri maupun usaha adalah untuk memberikan bekal pengalaman yang berguna dalam meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan setelah lulus (Masykar & Nurrahmi, 2020).

Magang adalah salah satu bentuk pengalaman pembelajaran yang dilakukan di dunia kerja, dimana mahasiswa diberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan dalam kurun waktu tertentu melalui keterlibatan langsung dalam pekerjaan nyata di bawah arahan seorang profesional di bidang terkait (Arisandi dkk., 2022). Berdasarkan definisi dalam KBBI, magang adalah status seseorang yang masih dalam tahap pembelajaran, belum menjadi pegawai tetap, dan belum memperoleh gaji atau upah (KBBI, 2017). Magang merupakan suatu proses pelatihan dan pembelajaran bagi mahasiswa guna mengaitkan pemahaman antara teori dan praktik dalam bidang keahlian tertentu melalui pengalaman langsung di tempat kerja. Dengan mengikuti pendidikan nonformal seperti pelatihan, praktik kerja, atau program magang, tenaga kerja akan memiliki kesiapan untuk langsung bekerja (Wardani, 2012). Menurut Nugraheni & Wijaya (2017), internship atau program magang dirancang untuk memberikan pengalaman kepada mahasiswa atau siswa dalam mengembangkan keterampilan teknis (*hard skill*) dan non-teknis (*soft skill*) di lingkungan industri yang sesuai dengan bidang studi mereka.

Dalam pelaksanaan magang, mahasiswa menjalankan peran layaknya tenaga kerja di sebuah instansi atau perusahaan, sehingga momen tersebut dapat dimanfaatkan sebagai pengalaman kerja yang sesungguhnya. Menurut Sari (2016), kegiatan magang bertujuan memberikan pengalaman praktikal kepada mahasiswa melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas harian sebuah lembaga, baik milik pemerintah maupun swasta. Septiana dkk. (2016) mengemukakan sejumlah manfaat dari kegiatan magang, antara lain: a) Mempercepat proses pembelajaran, b) Mempermudah mendapatkan pekerjaan setelah lulus, c) Memahami proses kerja di lapangan, d) Menilai hasil pembelajaran di institusi pendidikan. Berbagai manfaat dari kegiatan magang tersebut menunjukkan bahwa program magang yang umumnya difasilitasi oleh pihak perguruan tinggi bertujuan untuk mendukung pengembangan kompetensi mahasiswa, terutama dalam hal kesiapan menghadapi dunia kerja. Beragam keuntungan yang diperoleh dari program ini menjadikan mahasiswa terdorong untuk mengikutinya sebagai langkah awal persiapan sebelum benar-benar masuk ke dunia profesional. Sejalan dengan hal tersebut, berikut ini disajikan daftar 10 perguruan tinggi dengan jumlah mahasiswa terbanyak yang lolos program MSIB Batch 6 tahun 2024.

Tabel 1.3 Daftar 10 Kampus dengan Peserta Lolos MSIB Terbanyak

Nama Kampus	Mahasiswa Lolos
Universitas Brawijaya	2148 mahasiswa
Universitas Indonesia	1558 mahasiswa
Universitas Pendidikan Indonesia	1438 mahasiswa
Universitas Gunadarma	1173 mahasiswa
Universitas Diponegoro	1118 mahasiswa
Universitas Gajah Mada	1053 mahasiswa
Institut Teknologi Sepuluh November Suarabaya	1053 mahasiswa
Universitas Negeri Semarang	1006 mahasiswa
UPN Veteran Jawa Timur	1000 mahasiswa
Universitas Padjadjaran	938 mahasiswa

Sumber: detikcom 2024

Melalui penelitian ini, peneliti berharap mahasiswa dapat menyadari pentingnya manfaat program magang bagi kesiapan dirinya sebelum lulus dari perguruan tinggi. Dilihat dari tabel diatas, Universitas Brawijaya memenduduki peringkat nomor 1 mahasiswa magang terbanyak dengan jumlah mencapai 2.148 mahasiswa. Jumlah tersebut berbeda jauh jika dibandingkan dengan Universitas

Trunojoyo Madura yang hanya memiliki jumlah mahasiswa magang terdata 2024 sebanyak 330 mahasiswa. Diharapkan nantinya, penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura agar lebih mempertimbangkan untuk mengikuti program magang yang tepat dalam mempersiapkan dirinya memasuki dunia pekerjaan sesungguhnya.

Menurut Imtiyaz dan Donri (2023), sebagaimana halnya pegawai tetap di suatu perusahaan, pelaksanaan program magang bagi mahasiswa juga membutuhkan adanya kesepakatan magang yang memuat hak dan tanggung jawab antara pihak pemberi kerja dan peserta magang. Keberadaan kesepakatan ini sangat krusial untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan terhadap peserta magang di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, peserta magang harus memahami hak-hak yang layak mereka terima sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan, salah satunya adalah hak memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas yang telah dijalankan. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, kompensasi atau upah adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja atau buruh dalam bentuk uang, yang ditentukan dan dibayarkan berdasarkan kesepakatan kerja, kontrak, atau peraturan ketenagakerjaan. Hal ini mencakup hak-hak pekerja seperti tunjangan dan fasilitas kerja, serta kompensasi atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja, termasuk tanggungan keluarganya.

Meskipun begitu, magang juga menjadi topik perdebatan, khususnya terkait isu pemberian upah yang seringkali tidak diberikan atau sangat minim, yang dikenal sebagai magang tanpa bayaran (*unpaid internship*) (Cahyadi dkk., 2023). Sebagian pihak meyakini bahwa mahasiswa atau pelajar yang menjalani magang seharusnya menerima kompensasi yang layak, karena mereka turut berkontribusi dan melakukan pekerjaan yang bernilai bagi perusahaan atau organisasi tempat mereka magang. Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan di Indonesia yang belum memberikan upah kepada peserta magang (Dzulfikar, 2019). Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem magang di Indonesia masih bervariasi antara magang berbayar (*paid internship*) dan magang tanpa bayaran (*unpaid internship*). ITB Career Center (2024) juga menjelaskan bahwa terdapat tiga perbedaan utama antara kedua jenis magang tersebut, yaitu dalam hal fleksibilitas, beban kerja, dan visibilitas, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.4 Tiga Perbedaan Utama *Paid internship* dan *Unpaid internship*

Perbedaan	<i>Paid internship</i>	<i>Unpaid internship</i>
Fleksibilitas	Jadwal kerja yang lebih fleksibel memungkinkan kita untuk menyesuaikan jam kerja dengan jadwal kuliah, bahkan dimungkinkan untuk bekerja secara paruh waktu sesuai kesepakatan.	Mengikuti jam kerja berdasarkan ketentuan perusahaan menuntut kita untuk tetap bersikap profesional meskipun hanya berstatus sebagai peserta magang.
Beban kerja	Memiliki kebebasan untuk menolak tugas yang tidak berkaitan langsung dengan bidang yang sedang dijalani.	Akan terasa canggung menolak tugas tersebut, terlebih jika tanggung jawab yang diberikan lebih berat karena perusahaan merasa berhak memberikan pekerjaan tersebut.
Visibilitas	Ada kemungkinan mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan yang bersedia membimbing selama masa magang, sehingga memberi peluang untuk mencoba hal-hal baru.	Peserta magang bisa saja diposisikan setara dengan pegawai profesional, terutama pegawai tingkat pemula, yang membuat kesempatan untuk mendapatkan bimbingan eksploratif menjadi lebih terbatas.

Sumber: ITB Career Center (2024)

Penelitian ini bertujuan utama untuk menganalisis perbedaan dalam tingkat *self-efficacy* dan kesiapan kerja antara mahasiswa yang mengikuti program magang berbayar (*paid internship*) dan yang mengikuti program magang tidak dibayar (*unpaid internship*). Penelitian yang dilakukan oleh Wilda Sari mengenai “Efektivitas Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja” mengindikasikan bahwa meskipun pengalaman magang seharusnya dapat meningkatkan kesiapan kerja, beberapa mahasiswa masih merasa kurang siap menghadapi dunia kerja setelah magang karena mereka tidak terlibat sepenuhnya dalam aktivitas perusahaan. Sejalan dengan temuan tersebut, Maliki (2024) mengemukakan bahwa berbagai hal yang memengaruhi rendahnya *self-efficacy* mahasiswa dalam program magang antara lain kurangnya pengalaman praktis sebelumnya, minimnya bimbingan atau mentoring selama magang, serta tekanan atau ekspektasi tinggi yang dihadapi. Mahasiswa yang merasa kurang siap atau kurang mendapat dukungan yang memadai dari pembimbing atau atasan mereka cenderung menghadapi kesulitan dalam membangun rasa percaya diri. Temuan serupa juga didukung oleh penelitian Dewi (2022), yang menyatakan bahwa rendahnya *self-efficacy* dapat berpengaruh buruk terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti bermaksud untuk meneliti lebih lanjut apakah faktor upah berperan sebagai salah satu penyebab perbedaan dalam kesiapan kerja dan *self-efficacy* antara mahasiswa yang mengikuti magang berbayar (*paid internship*) dan magang tidak dibayar (*unpaid internship*). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi mahasiswa untuk mengambil langkah yang tepat dalam meningkatkan kompetensi diri mereka dengan memahami perbedaan, kelebihan, dan kekurangan dari kedua jenis program magang tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan kesiapan kerja dan *self-efficacy* antara mahasiswa *paid internship* dan *unpaid internship* di Universitas Trunojoyo Madura.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini mengacu pada rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya yakni untuk mengetahui perbedaan kesiapan kerja dan *self-efficacy* antara mahasiswa *paid internship* dan *unpaid internship* di Universitas Trunojoyo Madura

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai program magang (baik yang dibayar maupun tidak dibayar), kesiapan kerja dan *self-efficacy* sebagai persiapan diri sebelum lulus dari perguruan tinggi. Selain itu, temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang berfokus pada topik-topik seperti *self-efficacy*, pengalaman magang, dan kesiapan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi mahasiswa, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang berguna dalam memilih jenis program magang yang tepat, yang dapat meningkatkan kesiapan kerja dan *self-efficacy* mereka, sehingga dapat memaksimalkan kompetensi dan kesiapan mereka guna mempersiapkan diri untuk dunia kerja.
2. Bagi perguruan tinggi, penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya program magang yang terencana dengan baik (baik yang berbayar maupun tidak berbayar) dalam meningkatkan kesiapan kerja dan *self-efficacy* mahasiswa, serta memberi masukan untuk mengembangkan program magang yang lebih relevan dan efektif dengan kebutuhan dunia kerja.
3. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan dalam merancang program magang yang lebih bermanfaat bagi mahasiswa, dengan tujuan meningkatkan kesiapan kerja dan *self-efficacy* pada mahasiswa.
4. Bagi masyarakat umum, penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya pengalaman kerja sejak dini untuk mengembangkan kepercayaan diri dan kesiapan dalam menghadapi persaingan di dunia kerja.