

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Program magang kini dipandang sebagai salah satu cara paling efektif untuk mempersiapkan diri dalam membangun *Career Readiness*, yaitu kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Melalui magang, peserta memperoleh pemahaman tentang dinamika lingkungan kerja, memperoleh keterampilan praktis, belajar beradaptasi, dan membangun kepercayaan diri. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas pengalaman magang yang berkualitas berpengaruh langsung terhadap persepsi *employability* lulusan, karena magang yang positif mampu mengurangi *career-entry worries* atau kekhawatiran tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai (Ebner et al., 2021). Dengan demikian, magang dapat dijadikan sebagai proses pembentukan kesiapan karier yang membuat peserta lebih siap menghadapi transisi menuju dunia profesional.

Di Indonesia, pentingnya magang diperkuat oleh kebijakan nasional seperti Permendikbudristek No. 63 Tahun 2024 tentang Program Magang Mahasiswa, yang menetapkan standar nasional untuk implementasi magang, termasuk hak peserta, tanggung jawab supervisor, dan evaluasi program untuk memastikan *outcome* positif seperti peningkatan *Career Readiness* (Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Nomor 63 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa, 2024). Urgensi kebijakan ini semakin kuat ketika melihat kondisi pasar kerja Indonesia, dimana Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat 7,46 juta orang menganggur dengan Tingkat Pengangguran Terbuka

(TPT) sebesar 4,85% pada Agustus 2025 (BPS, 2025; CNBC INDONESIA, 2025). Penelitian terbaru menegaskan bahwa pengalaman magang berpengaruh langsung terhadap kesiapan karier dan dimediasi oleh *Self-Efficacy*, sehingga peserta magang lebih percaya diri menghadapi dunia kerja (Rangkuti et al., 2023). Namun meskipun kebijakan ini ideal, implementasinya sering kali menghadapi kendala, seperti kurangnya dukungan supervisor yang memadai sehingga mengurangi efektivitas magang dalam membentuk *Career Readiness*.

Magang dipandang sebagai strategi penting untuk mengurangi pengangguran dan membangun *Career Readiness*. Secara kelembagaan, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berperan strategis sebagai penyedia program magang yang memberi mahasiswa dan lulusan baru menuju akses langsung ke pengalaman kerja nyata. Terdapat penelitian yang menegaskan bahwa dukungan supervisor dan manajemen selama magang memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan peserta dan *outcome* karier jangka panjang (Capacio, 2025). Namun, fenomena lapangan sering menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dan kondisi nyata, misalnya rendahnya *Supervisor Support* dan *Internship Satisfaction* yang dapat mengurangi efektivitas kesiapan berkarier.

Rumah BUMN Tasikmalaya merupakan bagian dari inisiatif Kementerian BUMN yang berfungsi sebagai pusat pembinaan UMKM dan wadah kolaborasi antara mahasiswa, pelaku usaha, dan BUMN dalam ekosistem ekonomi digital. Selain mendukung kegiatan UMKM, Rumah BUMN Tasikmalaya juga rutin membuka kesempatan magang setiap bulan, sehingga dapat memperoleh pengalaman kerja nyata sekaligus berkontribusi pada penguatan UMKM.

Meskipun kesempatan magang banyak tersedia, gejala umum yang muncul adalah rendahnya *Career Readiness* di kalangan peserta yang diduga berkaitan dengan akibat kurangnya dukungan supervisor dan kepuasan magang yang belum optimal. Kondisi ini menyebabkan peserta kesulitan menerapkan keterampilan praktis, sehingga efektivitas magang sebagai jembatan pendidikan ke dunia kerja menurun. Untuk mendukung gejala ini dengan bukti empiris, penulis melakukan pra-survei mengenai tingkat *Career Readiness* kepada 15 peserta magang di Rumah BUMN Tasikmalaya. Berikut adalah hasil pra-survei mengenai tingkat *Career Readiness*.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survei *Career Readiness* di Rumah BUMN Tasikmalaya

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
1.	Apakah saat ini Anda merasa siap untuk memulai karier?	20%	60%	20%
2.	Apakah Anda sudah memiliki rencana atau arah karier yang jelas?	26,7%	46,7%	26,7%
3.	Apakah Anda sudah memahami bidang karier yang ingin Anda tekuni?	13,3%	60%	26,7%
4.	Apakah Anda percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan pekerjaan?	20%	66,7%	13,3%
5.	Apakah Anda sudah mengetahui langkah yang harus dilakukan untuk memperoleh pekerjaan?	40%	46,7%	13,3%
6.	Apakah Anda merasa masih membutuhkan banyak bimbingan sebelum benar-benar masuk dunia kerja?	53,3%	40%	6,7%

Sumber: Kuesioner Pra-Survei 2026

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.1, tingkat *Career Readiness* peserta magang di Rumah BUMN Tasikmalaya masih belum optimal. Hal ini terlihat dari 20% hanya responden yang merasa siap untuk memulai karier, sedangkan sebagian besar lainnya masih berada pada kondisi ragu-ragu (60%). Kejelasan arah karier juga belum kuat karena hanya 26,7% yang telah memiliki rencana karier yang jelas dan 60% responden belum yakin terhadap bidang

pekerjaan yang ingin ditekuni. Dari aspek kepercayaan diri, mayoritas masih meragukan kemampuannya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Selain itu, lebih dari separuh responden (53,3%) mengaku masih membutuhkan bimbingan sebelum benar-benar memasuki dunia kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa mereka belum sepenuhnya memiliki kesiapan karier yang optimal setelah mengikuti kegiatan magang.

Untuk memperkuat temuan tersebut, peneliti juga melakukan wawancara dengan supervisor (pembimbing) magang di Rumah BUMN.

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Supervisor

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana bentuk pendampingan yang biasanya diberikan supervisor kepada peserta magang di Rumah BUMN?	Biasanya diberikan pengarahan diawal mengenai tugas yang harus dikerjakan, lalu diberi contoh cara mengerjakannya. Kadang juga diajak diskusi kalau ada kesulitan.
2.	Apakah supervisor secara rutin memberikan arahan atau penjelasan tugas kepada peserta magang?	Iya, tapi tidak selalu setiap hari biasanya setiap minggu tergantung kegiatan yang berlangsung.
3.	Apakah peserta magang sering mendapatkan umpan balik (feedback) atau evaluasi atas pekerjaan yang mereka lakukan?	Ada, terutama kalau pekerjaannya kurang sesuai. Biasanya diberikan koreksi dan saran perbaikan.
4.	Apakah semua peserta mendapatkan perhatian dan bimbingan yang sama dari supervisor	Tidak selalu sama, peserta magang yang aktif biasanya lebih sering dibimbing, sedangkan yang pasif cenderung menunggu arahan.
5.	Bagaimana dampak pendampingan supervisor terhadap pemahaman peserta tentang dunia kerja	Cukup membantu, karena mereka jadi tahu bagaimana cara komunikasi ditempat kerja dan dengan pihak ketiga, tanggung jawab, dan bagaimana menyelesaikan tugas sesuai standar.
6.	Apakah masih ada peserta magang yang terlihat belum siap memasuki dunia kerja setelah magang selesai? Mengapa?	Masih ada beberapa yang belum siap, biasanya karena kurang percaya diri, masih bingung mengambil inisiatif, dan belum terbiasa dengan ritme kerja.

Sumber: Supervisor Magang Rumah BUMN Tasikmalaya 2026

Berdasarkan hasil wawancara dengan pembimbing magang di Rumah BUMN Tasikmalaya menunjukkan bahwa pembimbing umumnya memberikan pengarahan di awal penugasan, contoh pengerjaan, serta koreksi apabila terjadi kesalahan. Namun, bimbingan tidak selalu diberikan secara intensif dan cenderung lebih banyak diterima oleh peserta magang yang aktif. Peserta yang pasif biasanya hanya menunggu arahan sehingga kurang mendapatkan pendampingan. Meskipun kegiatan magang membantu peserta magang memahami komunikasi kerja, tanggung jawab, dan standar pekerjaan, masih terdapat beberapa peserta magang yang belum siap memasuki dunia kerja karena kurangnya kepercayaan diri, rendahnya inisiatif, serta belum terbiasa dengan ritme kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendampingan selama magang belum sepenuhnya mampu membentuk kesiapan karier peserta magang secara optimal

Temuan tersebut mengindikasikan adanya faktor eksternal yang memengaruhi kesiapan karier, namun belum sepenuhnya menjelaskan faktor internal yang berperan dalam membentuk kesiapan tersebut. Salah satu faktor internalnya adalah *Self-Efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Rendahnya *Self-Efficacy* dapat menyebabkan peserta magang kurang percaya diri dalam menerapkan keterampilan yang diperoleh selama magang. Hal ini sejalan dengan temuan yang menegaskan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan karier, yang mencerminkan kesiapan psikologis individu untuk menghadapi tuntutan kerja nyata (Sholikah et al., 2021). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menelaah faktor-faktor internal yang belum

terukur, agar solusi peningkatan *Career Readiness* dapat diidentifikasi secara lebih menyeluruh.

Secara ideal, program magang tidak hanya berfungsi sebagai sarana penempatan kerja sementara, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran yang berorientasi pada pembentukan kesiapan karier melalui peningkatan *Self-Efficacy*. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, *Self-Efficacy* tidak terbukti memoderasi hubungan tersebut (Anggraeni et al., 2024). Perbedaan ini menunjukkan bahwa peran *Self-Efficacy* belum sepenuhnya jelas, sehingga dapat diteliti lebih lanjut dengan menempatkan *Self-Efficacy* sebagai mediator yang menjembatani pengaruh *Supervisor Support* dan *Internship Satisfaction* terhadap *Career Readiness*.

Namun, kondisi empiris menunjukkan bahwa implementasi program magang dilapangan belum sepenuhnya mencerminkan kondisi ideal. Hal ini mengindikasikan bahwa pembentukan *Self-Efficacy* sebagai faktor internal kesiapan karier belum optimal. Kesenjangan ini memperlihatkan bahwa dukungan supervisor dan kepuasan magang belum berperan maksimal dalam meningkatkan keyakinan diri peserta magang. Hal ini diperkuat oleh temuan yang menunjukkan *Self-Efficacy* berperan sebagai mediator penting antara pengalaman magang dan kesiapan karir (Beno et al., 2025). Dengan demikian, penguatan *Supervisor Support* dan *Internship Satisfaction* menjadi faktor penting untuk mengoptimalkan efektivitas program magang dalam meningkatkan kesiapan karier.

Supervisor Support merujuk pada tingkat dukungan, arahan, dan umpan balik yang diberikan pembimbing selama proses magang, yang berperan penting untuk mendukung proses belajar. Penelitian menemukan bahwa dukungan supervisor berkaitan positif dengan employability yang dapat dipakai sebagai indikator *Career Readiness* (Adininggar et al., 2020). Artinya, dukungan atasan memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap kesiapan karier. Penelitian serupa menegaskan bahwa dukungan supervisor mampu meningkatkan *Self-Efficacy* dan persepsi *employability* mahasiswa (Lintang et al., 2024).

Internship Satisfaction didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu terhadap pengalaman magang yang diperolehnya, termasuk relevansi tugas, kualitas pembimbing, serta kesempatan belajar dan refleksi diri. Kepuasan ini terbukti menjadi salah satu faktor penting bagi *Career Readiness* mahasiswa. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang yang memuaskan dan *Self-Efficacy* secara langsung terhadap kesiapan kerja (Herlina & Hartono, 2022). Hasil serupa menegaskan bahwa pengalaman magang yang bermakna berpengaruh positif terhadap kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja (Putri et al., 2024).

Konsep *Self-Efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas tertentu dan menghadapi tantangan kerja secara efektif. Penelitian menegaskan bahwa *Self-Efficacy* berperan signifikan dalam meningkatkan *work readiness* mahasiswa yang memiliki pengalaman magang lebih panjang (Putri et al., 2024). Temuan serupa menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh positif terhadap *career decision Self-Efficacy* dan selanjutnya meningkatkan *Career Readiness* (Andini & Lukito, 2022).

Career Readiness dapat diartikan sebagai kesiapan individu untuk bertransisi dari dunia kerja, mencakup aspek kompetensi, kepercayaan diri, dan sikap profesional. Penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap job readiness (Herawati & Turangan, 2025). Penelitian lain juga menegaskan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Career Readiness* mahasiswa vokasi (Wiharja et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri dalam menghadapi tantangan kerja menjadi faktor penting dalam mempersiapkan diri menuju dunia kerja,

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, telah terbukti bahwa *Supervisor Support*, *Internship Satisfaction*, dan *Self-Efficacy* berhubungan positif dengan *Career Readiness*. Namun, sebagian besar penelitian masih menguji hubungan secara terpisah dan belum mengintegrasikan *Self-Efficacy* sebagai mediator dalam satu model kausal yang komprehensif. Selain itu, penelitian serupa belum banyak dilakukan pada konteks magang di BUMN. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menguji hubungan antarvariabel secara simultan pada peserta magang di Rumah BUMN Tasikmalaya, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kualitas program magang.

Penelitian ini difokuskan pada peserta yang telah menyelesaikan program magang di Rumah BUMN Tasikmalaya periode Juni hingga November. Pemilihan responden pasca penyelesaian magang dilakukan agar penilaian terhadap *Supervisor Support* dan *Internship Satisfaction* diperoleh secara utuh setelah seluruh proses pembelajaran kerja dialami, serta untuk melihat pengaruh pengalaman magang tersebut terhadap tingkat *Career Readiness* individu.

Program magang di Rumah BUMN Tasikmalaya menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tujuan pengembangan karier dan kondisi pelaksanaan dilapangan, terutama terkait terbatasnya *Supervisor Support* dan kurang optimalnya *Internship Satisfaction* yang berpotensi melemahkan pembentukan *Self-Efficacy* serta *Career Readiness* peserta magang. Kesenjangan ini menjadi alasan dipilihnya masalah tersebut karena relevan dengan kebutuhan peningkatan kualitas pembimbingan magang dan penguatan kapasitas SDM di lingkungan BUMN. Isu utama dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kausal antarvariabel tersebut melalui survei peserta magang.

Dari fenomena dan masalah yang telah diuraikan, maka penulis mengangkat fenomena dan masalah ini untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh *Supervisor Support* dan *Internship Satisfaction* terhadap *Career Readiness* melalui *Self-Efficacy* (Survei pada Peserta Pasca Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, permasalahan utama penelitian ini adalah adanya ketidaksiapan berkarier pada peserta magang yang telah menyelesaikan magang di Rumah BUMN Tasikmalaya, selain itu adanya keterbatasan penelitian yang belum mengintegrasikan *Self-Efficacy* sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan keterkaitan antara faktor lingkungan, yaitu *Supervisor Support* dan *Internship Satisfaction*, dengan *Career Readiness*. Oleh karena itu, untuk memperoleh pemahaman yang lebih sistematis, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana *Supervisor Support*, *Internship Satisfaction*, *Self-Efficacy*, dan *Career Readiness* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Self-Efficacy* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh *Internship Satisfaction* terhadap *Self-Efficacy* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Career Readiness* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya?
5. Bagaimana pengaruh *Internship Satisfaction* terhadap *Career Readiness* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya?
6. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Career Readiness* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya?
7. Bagaimana *Self-Efficacy* dapat memediasi pengaruh *Supervisor Support* dan *Internship Satisfaction* terhadap *Career Readiness* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui dan menganalisis *Supervisor Support*, *Internship Satisfaction*, *Self-Efficacy*, dan *Career Readiness* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Self-Efficacy* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Internship Satisfaction* terhadap *Self-Efficacy* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Career Readiness* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Internship Satisfaction* terhadap *Career Readiness* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Career Readiness* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya.
7. Mengetahui dan menganalisis *Self-Efficacy* dapat memediasi pengaruh *Supervisor Support* dan *Internship Satisfaction* terhadap *Career Readiness* Peserta Magang di Rumah BUMN Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah dan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi secara teoritis maupun praktis, serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya dan pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengayaan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Pengaruh *Supervisor Support* dan *Internship Satisfaction* terhadap *Career Readiness* melalui *Self-Efficacy* sebagai variabel mediasi, sehingga dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait peningkatan kualitas program magang, khususnya dalam memperkuat peran pembimbing (supervisor) dan menciptakan pengalaman magang yang lebih memuaskan.

2. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di lingkungan kampus, terutama terkait faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan karier mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja serta dapat menjadi bahan perbandingan dan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan tema serupa.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah BUMN Tasikmalaya yang beralamat di Jl.R. Ikik Wiradikarta No. 9, Yudanegara, Kec. Cihideung, Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 8 bulan, terhitung dari bulan September 2025 sampai Mei 2026. Untuk lebih jelasnya peneliti menyajikannya dalam bentuk matriks dilampiran.