

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era Industri 4.0, kemampuan berpikir analitis, kreativitas dan inovasi, pemecahan masalah, serta keterampilan sosial dan emosional menjadi sangat penting di dunia kerja. Selain itu, pemanfaatan teknologi juga menjadi faktor kunci dalam menghadapi tantangan pasar kerja yang terus berkembang. Para lulusan di era ini dituntut untuk siap beradaptasi dengan perubahan global yang dinamis serta memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri. Penelitian Pantaruk *et al.* (2025) menjelaskan bahwa keterampilan lunak (*soft skill*) seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah sangat penting untuk meningkatkan daya saing mahasiswa di industri perhotelan. Oleh karena itu, penting bagi calon angkatan kerja untuk menguasai keterampilan teknis dan soft skills agar dapat berperan aktif dalam membentuk masa depan industri serta mencapai kesuksesan dalam karier mereka.

Sebagai upaya meningkatkan keterampilan mahasiswa sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang dikenal sebagai Kementrian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Kemendikti Saintek) meluncurkan kebijakan Kampus Merdeka pada tahun 2020. Menurut Vhalery *et al.* (2022), Kampus Merdeka bertujuan untuk memberikan mahasiswa pengalaman belajar yang lebih fleksibel dengan praktik langsung di dunia kerja sebagai bekal karier di masa depan. Salah satu program unggulan dalam kebijakan ini adalah Magang Bersertifikat dan Studi Independen (MSIB). Kwan *et al.* (2025) mengungkapkan program magang terbukti

efektif dalam meningkatkan keterampilan kerja pemuda rentan di Thailand, sehingga mereka dapat keluar dari siklus pengangguran. Adapun penelitian Navío-Marco *et al.* (2023) yang menemukan bahwa program magang di universitas blended learning membantu mahasiswa bertransisi dari lingkungan akademis ke dunia kerja dengan lebih baik.

Menurut Sulistyaningrum *et al.* (2022), program MSIB dirancang untuk menjembatani pembelajaran berbasis kelas dengan realitas dunia industri. Melalui program ini, mahasiswa dapat mengaplikasikan teori yang telah mereka pelajari ke dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya. Beberapa manfaat yang ditawarkan dalam program MSIB antara lain konversi mata kuliah hingga 20 SKS, bantuan biaya hidup (BBH), sertifikat magang, pengalaman kerja, bimbingan dari mentor profesional, serta peluang rekrutmen setelah magang selesai. Meskipun program ini menawarkan banyak manfaat, minat mahasiswa untuk mengikuti MSIB dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Faktor internal yang menjadi fokus penelitian ini adalah motivasi dan persepsi. Motivasi merupakan alasan yang mendorong seseorang untuk menjalankan suatu aktivitas tertentu. Beberapa penelitian telah membuktikan hubungan antara motivasi dengan minat seseorang. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Dewi (2021) menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa dalam berwirausaha. Adapun penelitian Rivandi dan Kemala (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam mengikuti pendidikan profesi akuntansi.

Persepsi merupakan cara individu menerima, memahami, serta menafsirkan suatu informasi dari lingkungan sekitarnya. Dalam konteks magang,

hal ini dapat dipahami sebagai cara mahasiswa melihat dan menilai program magang yang ditawarkan. Penelitian yang dilakukan oleh Sadiyah *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa persepsi mahasiswa berpengaruh positif terhadap minat mengikuti MBKM.

Faktor eksternal yang diduga dapat memengaruhi minat mahasiswa dalam mengikuti program magang adalah dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima seseorang dari lingkungan sekitarnya, baik berupa dukungan emosional, informasi, instrumental, maupun penghargaan. Dukungan sosial dapat berasal dari keluarga, teman, atau orang penting seperti dosen. Penelitian Li *et al.* (2025) menunjukkan bahwa peran mentor atau pendidik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan minat mahasiswa dalam konteks pendidikan. Selain itu, Aswaruddin *et al.* (2025) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dukungan sosial terhadap minat mahasiswa berwirausaha.

Minimnya penelitian yang membahas tentang pengaruh faktor internal (dalam hal ini motivasi, persepsi) dan faktor eksternal (dalam hal ini dukungan sosial) yang bertindak sebagai variabel moderasi terhadap minat seseorang dalam konteks magang membuat peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap minat magang mahasiswa. Selain itu, Informasi ini dapat membantu perguruan tinggi dan organisasi dalam merancang serta mempromosikan program magang yang lebih efektif dan menarik bagi mahasiswa.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin merupakan salah satu institusi yang aktif dalam menyosialisasikan program MSIB. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya jurusan Manajemen, umumnya memiliki orientasi karier di bidang bisnis dan industri. Dengan bekal pengetahuan teoritis

tentang bisnis dan manajemen perusahaan, lulusan dari jurusan ini diharapkan dapat bekerja di industri atau bahkan membangun usaha mereka sendiri. Oleh karena itu, program magang menjadi salah satu pilihan yang cocok untuk mahasiswa dari program studi ini. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Tim MBKM Universitas Hasanuddin, sebanyak 47 mahasiswa jurusan Manajemen pernah berpartisipasi dalam program magang MSIB. Alumni program ini berasal dari angkatan 2018 hingga 2022. Berikut gambaran distribusinya.

Tabel 1.1 Persentase alumni MSIB Jurusan Manajemen Unhas

Angkatan	Alumni MSIB Jurusan Manajemen	Total Mahasiswa Manajemen	Persentase
2018	5	172	3%
2019	4	195	2%
2020	15	181	8%
2021	21	182	12%
2022	2	207	1%
2023	<i>Non-eligible</i>		
2024	<i>Non-eligible</i>		

Sumber : Direktorat Akademik dan Kemahasiswaan UNHAS, 2024

Dari total 937 mahasiswa angkatan 2018 hingga 2022, hanya 47 mahasiswa (sekitar 5%) yang pernah mengikuti program tersebut. Sedangkan, untuk mahasiswa angkatan 2023 dan 2024 belum memenuhi syarat untuk dapat berpartisipasi pada program MSIB. Hal ini menimbulkan pertanyaan terkait rendahnya tingkat partisipasi mahasiswa jurusan Manajemen dalam program MSIB yang sejatinya sangat relevan dengan bidang studi dan prospek karier mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardiah dan Piantari (2022) menjelaskan alasan mahasiswa kurang berminat untuk berpartisipasi dalam program MSIB

berkaitan dengan persepsi yang mencakup beban tugas yang berat, dampak pada IPK, dan ketidakpastian hasil. Selain itu, mahasiswa enggan untuk bergabung karena mereka tidak memahami manfaat program tersebut atau merasa tidak siap. Kurangnya pemahaman terkait manfaat program ini menyebabkan mahasiswa kurang termotivasi untuk mengikutinya karena mereka tidak tahu tujuan seperti apa yang ingin mereka capai dari program ini. Selain itu, penyebaran informasi tentang program yang kurang luas atau tidak jelas juga dapat menjadi alasan rendahnya minat mahasiswa terhadap program MSIB. Hal ini mengindikasikan kurangnya dorongan atau bantuan dari lingkungan sekitar berupa dukungan informatif menyebabkan rendahnya minat mahasiswa mengikuti kegiatan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan membahas "ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MENGIKUTI PROGRAM MAGANG BERSERTIFIKAT KAMPUS MERDEKA (Studi pada mahasiswa jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi mengikuti magang terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti program magang MSIB?
2. Bagaimana pengaruh persepsi tentang magang terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti program magang MSIB?
3. Apakah dukungan sosial memoderasi hubungan motivasi mengikuti magang terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti program magang MSIB?

4. Apakah dukungan sosial memoderasi hubungan persepsi tentang magang terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti program magang MSIB?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi mengikuti magang terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti program magang MSIB.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi tentang magang terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti program magang MSIB.
3. Untuk mengetahui pengaruh moderasi dukungan sosial pada hubungan motivasi mengikuti magang terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti program magang MSIB.
4. Untuk mengetahui pengaruh moderasi dukungan sosial pada hubungan persepsi tentang magang terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti program magang MSIB.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan pemahaman yang lebih baik terkait faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa manajemen Universitas Hasanuddin dalam mengikuti program magang MSIB.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan untuk merancang strategi komunikasi yang lebih efektif dalam mempromosikan program MSIB maupun program magang lainnya.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan, universitas, dan pemerintah. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi semua pihak terkait dalam merancang program magang yang lebih relevan dan menarik minat para mahasiswa.

1.4.4 Sistematika Penulisan

Agar dapat lebih mudah dipahami, maka usulan penelitian skripsi ini disusun secara komprehensif dan sistematis, meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian yang dilakukan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bab yang memuat penjelasan terkait teori-teori yang relevan dengan topik penelitian. Bagian ini akan memberi penjelasan singkat terkait program magang, minat, peran pemerintah, peran universitas, dan peran perusahaan. Selain itu, terdapat juga penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan dibahas.

BAB III KERANGKA PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Merupakan bab yang berisi kerangka pikir yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel penelitian yang didasarkan pada hasil kajian

teoritis dan penelitian terdahulu. Adapun penjelasan terkait beberapa hipotesis yang diajukan berdasarkan kerangka pikir tersebut.

BAB IV METODE PENELITIAN

Merupakan bab yang menguraikan tentang metode dan langkah-langkah penelitian akan dilakukan. Bagian ini mencakup jenis penelitian, populasi dan sampel, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan dan analisis data, dan validitas data.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data. Pembahasan dalam bab ini mencakup deskripsi karakteristik responden, hasil analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, hasil regresi linear berganda, serta hasil regresi moderasi (MRA). Selanjutnya, hasil tersebut diinterpretasikan dan dibahas secara mendalam dengan mengaitkannya pada teori-teori dan penelitian terdahulu.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang merangkum hasil penelitian secara keseluruhan, sesuai dengan tujuan dan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Selain itu, bab ini juga memuat saran-saran yang ditujukan kepada pihak kampus, penyelenggara program MSIB, dan peneliti selanjutnya sebagai bentuk kontribusi dari hasil penelitian ini

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian dan Fungsi MSDM

Menurut Dessler (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah rangkaian aktivitas yang mencakup perekrutan, pelatihan, evaluasi, serta pemberian kompensasi kepada karyawan, sekaligus mengelola hubungan kerja mereka, memastikan kesehatan dan keselamatan, serta menangani isu-isu keadilan. Aktivitas-aktivitas ini bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif, efisien, dan mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Adapun menurut Bangun (2012), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, penggerakan, dan pengawasan dalam hal pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat kita simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses pengelolaan manusia yang mencakup berbagai aktivitas mulai dari perekrutan, pelatihan, evaluasi, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan tenaga kerja demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bangun (2012), Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia.

1. Pengadaan SDM

Fungsi ini adalah aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai, baik dari segi jumlah maupun kualitas, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Fungsi ini mencakup aktivitas seperti job analysis, perencanaan sdm, rekrutmen dan seleksi, dan penempatan sdm.

2. Pengembangan SDM

Proses ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui program pendidikan dan pelatihan. Dalam fungsi ini, terdapat dua kegiatan utama yang menjadi dasar pengembangan anggota organisasi, yaitu pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik yang baru bergabung maupun yang telah lama bekerja.

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi ini mencakup kompensasi finansial, yang dapat berupa pembayaran langsung seperti gaji, upah, dan insentif, serta pembayaran tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas kesejahteraan. Selain itu, terdapat pula kompensasi non-finansial yang berfokus pada aspek-aspek non-materi, seperti pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman, dan peluang pengembangan diri.

4. Pengintegrasian

Integrasi mengacu pada upaya menyelaraskan keinginan dan harapan karyawan dengan kebutuhan serta tujuan organisasi. Proses ini bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan individu karyawan dan

kepentingan organisasi, sehingga kedua belah pihak dapat saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Dalam pengintegrasian, terdapat beberapa elemen penting yang harus diperhatikan, di antaranya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

5. Pemeliharaan SDM

Pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) adalah upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan agar tetap menjadi bagian dari organisasi dengan tingkat loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Fungsi ini berkaitan dengan komunikasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.2 Minat

2.1.2.1 Pengertian Minat

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) minat merujuk pada kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Menurut Ajzen dan Fishbein (dalam Yandi *et al.* (2023)) minat adalah kecenderungan atau keinginan seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu dalam situasi tertentu, yang menentukan apakah mereka akan melakukan sesuatu atau tidak. Dalam konteks ini, minat tidak hanya mencerminkan keinginan, tetapi juga mencakup kecenderungan untuk bertindak berdasarkan keyakinan dan sikap yang dimiliki seseorang. Triandis (dalam Chatterton (2011)) berpendapat bahwa minat merupakan keinginan seseorang yang dipengaruhi oleh faktor sosial, perasaan dan konsekuensi yang dirasakan. Minat diyakini sebagai hasil dari interaksi antara berbagai faktor meliputi faktor sosial, perasaan, dan konsekuensi. Maka, minat dapat di definisikan sebagai kecenderungan atau keinginan seseorang terhadap sesuatu yang merupakan hasil pengaruh dari berbagai faktor yang ada di sekitar mereka.

Sari *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa minat merupakan kecenderungan yang mendorong seseorang untuk mencari atau mencoba suatu kegiatan dalam bidang tertentu. Ketika seseorang memiliki minat yang besar, mereka akan cenderung aktif mencari peluang dan berusaha keras untuk terlibat dalam kegiatan tersebut. Dalam konteks program magang, semakin besar minat yang dimiliki oleh individu terhadap program tersebut maka semakin tinggi pula peluang mereka untuk berpartisipasi dalam program yang ditawarkan.

2.1.2.2 Peran Minat

Minat merupakan faktor krusial yang memengaruhi perilaku manusia dalam berbagai konteks, seperti pendidikan dan lingkungan kerja. Dalam konteks pembelajaran, minat tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan konsep diri siswa. Penelitian Schick (2020) mengungkapkan bahwa siswa yang memiliki minat intrinsik terhadap fisika cenderung menunjukkan keterlibatan aktif, seperti partisipasi dalam eksperimen dan diskusi kelas. Temuan ini menegaskan bahwa minat dapat menjadi katalisator dalam meningkatkan partisipasi siswa selama proses belajar.

Di sisi lain, minat juga dapat menimbulkan konsekuensi negatif ketika bertabrakan dengan prinsip etika. Studi Karg *et al.* (2024) menjelaskan bahwa dalam dinamika organisasi, hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan dapat memicu tindakan tidak etis yang menguntungkan organisasi (*unethical pro-organizational behavior*). Misalnya, bawahan mungkin melakukan pelanggaran untuk membalas dukungan atasan, sementara pemimpin membiarkannya demi menjaga performa tim. Di sini, minat untuk mempertahankan citra kelompok atau menghindari konflik justru menjadi dalih untuk mengabaikan pelanggaran moral.

Hal ini dapat kita simpulkan, minat dapat mendorong keterlibatan positif, seperti dalam pembelajaran. Namun, jika tidak diimbangi dengan pertimbangan etis, minat juga berpotensi memicu penyimpangan perilaku. Oleh karena itu, penting untuk mengarahkan minat ke aktivitas yang selaras dengan nilai-nilai etika agar memberikan manfaat optimal bagi individu dan lingkungan sosialnya.

2.1.2.3 Jenis Minat

Hidi (dalam Renninger dan Hidi (2022)) mengemukakan bahwa jenis minat dibagi menjadi dua, yaitu situasional dan individual.

1. Minat Situasional

Minat ini dipicu oleh lingkungan, melibatkan reaksi afektif dan perhatian terfokus. Minat situasional memiliki 2 fase, dimana pada fase awal yaitu ketika perhatian dan rasa ingin tahu muncul kemudian pada fase lanjutan dimana minat dipertahankan melalui keterlibatan kognitif atau emosional. Minat ini bersifat sementara dan dapat hilang jika stimulus eksternal dihilangkan.

2. Minat Individual

Minat individu berkaitan dengan preferensi pribadi, nilai, atau pengetahuan yang sudah berkembang. Perkembangan minat individual dimulai dari ketertarikan awal yang dipicu situasi, kemudian diperkuat melalui pengalaman berulang, hingga akhirnya menjadi bagian dari identitas diri individu. Minat ini dapat mempengaruhi pilihan jangka panjang, seperti karier atau hobi seseorang.

Dalam konteks minat magang, kedua jenis minat ini berperan penting dalam memengaruhi keputusan mahasiswa untuk terlibat dalam program magang. Minat situasional dapat muncul ketika mahasiswa terpapar pada informasi atau

pengalaman baru terkait magang, seperti seminar atau testimoni dari alumni, yang dapat memicu rasa ingin tahu dan perhatian mereka. Jika mahasiswa terlibat secara kognitif dan emosional, minat ini dapat berkembang menjadi minat yang lebih mendalam. Sementara itu, minat individual yang telah terbentuk dari pengalaman dan refleksi pribadi akan memandu mahasiswa dalam memilih program magang yang sesuai dengan preferensi dan nilai-nilai mereka.

2.1.2.4 Unsur – unsur Minat

Abror (dalam Fadilah dan Andriana (2020)) menjelaskan bahwa minat mengandung unsur-unsur sebagai berikut.

1. Kognisi (Menenal)

Minat dapat muncul didasari oleh pengetahuan dan informasi tentang objek yang menjadi fokus ketertarikan tersebut.

2. Emosi (Perasaan)

Seseorang yang memiliki minat akan merasa nyaman dan senang saat terlibat dalam kegiatan terkait, tanpa merasakan paksaan atau beban.

3. Konasi (Kehendak)

Yaitu kelanjutan dari dua unsur tersebut yang mencerminkan dorongan atau keinginan kuat untuk melakukan aktivitas terkait.

Ketiga unsur minat ini sangat relevan dalam konteks minat magang mahasiswa. Kognisi membantu mereka memahami informasi tentang program magang yang tersedia, emosi membangkitkan motivasi dan antusiasme untuk mendaftar, sementara konasi mendorong mereka untuk mengambil tindakan dan berkomitmen dalam proses pendaftaran serta pengalaman magang itu sendiri. Ketiga unsur ini membentuk pondasi yang kuat, sehingga jika seseorang memiliki

ketiganya maka mereka lebih cenderung berkomitmen menjalani aktivitas atau bidang yang diminati.

2.1.2.5 Tahap Perkembangan Minat

Renninger dan Hidi (2022) memperkenalkan sebuah model empat fase perkembangan minat. Model tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Fase 1 : Triggered Situational Interest

Minat muncul secara tiba-tiba akibat adanya rangsangan dari luar.

Minat mahasiswa mengikuti magang dapat muncul dari paparan eksternal seperti, cerita pengalaman magang dari alumni atau melalui informasi magang di media sosial atau kampus.

2. Fase 2 : Maintained Situational Interest

Minat yang awalnya terpicu mulai dipertahankan melalui keterlibatan aktif. Pada fase ini, dapat digambarkan ketika mahasiswa mulai melakukan riset terkait program magang atau mengikuti webinar persiapan magang yang diadakan kampus.

3. Fase 3 : Emerging Individual Interest

Minat mulai menjadi bagian dari individu, meskipun masih memerlukan dukungan eksternal. Setelah melakukan riset, Mahasiswa akan mulai menyesuaikan CV dan portofolio mereka agar relevan dengan bidang magang yang diminati lalu mereka akan melamar magang di beberapa perusahaan.

4. Fase 4 : Well-Developed Individual Interest

Minat telah menjadi bagian identitas individu, stabil, dan mandiri. Pada tahap ini, minat magang telah menjadi bagian dari identitas karir mahasiswa bahkan setelah magang selesai. Contohnya, Mahasiswa

yang magang di bidang keuangan kemudian memutuskan untuk melanjutkan karier di bidang tersebut.

Model ini menunjukkan bahwa perkembangan minat adalah proses yang dinamis, di mana setiap fase berkontribusi pada pembentukan minat yang lebih mendalam dan berkelanjutan.

2.1.2.6 Cara Mengukur Minat

Menurut Super dan Crities (dalam Yuline (2023)) terdapat empat cara untuk mengukur minat seseorang, diantaranya :

1. Melalui pernyataan senang atau tidak senang terhadap aktivitas (*Expressed Interest*) pada subyek yang diajukan sejumlah pilihan yang menyangkut berbagai hal atau subyek yang bersangkutan diminta menyatakan pilihan yang paling disukai dari sejumlah pilihan.
2. Melalui pengamatan langsung kegiatan-kegiatan yang paling sering dilakukan (*Manifest Interest*), cara ini mengandung kelemahan karena tidak semua kegiatan yang sering dilakukan merupakan kegiatan yang disenangi mungkin kegiatan yang sering dilakukan terpaksa untuk memenuhi kebutuhan atau maksud-maksud tertentu.
3. Melalui pelaksanaan tes obyektif (*Tested Interest*) melalui coretan atau gambar yang dibuat.
4. Menggunakan tes bidang minat yang telah dipersiapkan secara baku (*Inventory Interest*).

Dalam konteks minat mengikuti magang, pengukuran minat menurut Super dan Crites (dalam Yuline, 2023) sangat penting untuk memahami preferensi dan komitmen mahasiswa terhadap program magang. Pengukuran melalui metode ini memberikan pendekatan yang komprehensif dalam mengidentifikasi minat

mahasiswa. Pengukuran yang tepat membantu institusi pendidikan dan perusahaan menyesuaikan program magang dengan kebutuhan dan potensi mahasiswa, sehingga meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan keberhasilan pengalaman magang.

2.1.2.7 Faktor yang Mempengaruhi Minat

Crow and Crow (dalam Rayana *et al.* (2022)) mengemukakan 3 faktor yang dapat mempengaruhi minat seseorang, diantaranya:

1. Faktor Pendorong Dari Dalam (*The Factor Inner Urge*)

Merupakan rangsangan yang berasal dari lingkungan yang sejalan dengan keinginan atau kebutuhan seseorang akan lebih mudah memunculkan minat. Hal ini cenderung mendorong seseorang untuk belajar, karena ia memiliki keinginan untuk mencari tahu lebih banyak tentang ilmu.

2. Faktor Motif Sosial (*The Factor of Social Motive*)

Minat seseorang terhadap suatu objek atau hal dipengaruhi tidak hanya oleh faktor internal, tetapi juga oleh motif sosial. Contohnya, seseorang mungkin tertarik untuk mencapai prestasi tinggi demi memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

3. Faktor Emosi (*Emotional Factor*)

Perasaan dan emosi memiliki pengaruh terhadap individu. Misalnya, keberhasilan yang dicapai dalam suatu kegiatan dapat menimbulkan rasa bahagia dan meningkatkan semangat, sehingga memperkuat minat dalam kegiatan tersebut.

Secara keseluruhan, ketiga faktor yang diidentifikasi oleh Crow dan Crow menunjukkan bahwa minat adalah hasil dari interaksi antara dorongan internal, pengaruh sosial, dan pengalaman emosional.

Adapun menurut Icek Ajzen (dalam Nguyen-Phuoc *et al.* (2025)) menjelaskan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu: sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi terhadap kontrol perilaku. Berikut penjelasan masing-masing komponen tersebut beserta contohnya dalam konteks niat partisipasi magang.

1. Sikap terhadap Perilaku

Mengacu pada pandangan positif atau negatif seseorang terhadap suatu tindakan tertentu. Sikap ini terbentuk dari keyakinan bahwa perilaku tersebut akan memberikan manfaat atau kerugian. Contohnya, jika seorang mahasiswa meyakini bahwa mengikuti magang akan memberikan keuntungan seperti pengalaman kerja atau memperluas jaringan profesional, maka kemungkinan besar mahasiswa tersebut akan memiliki niat yang lebih kuat untuk berpartisipasi.

2. Norma Subjektif

Merupakan persepsi individu terhadap ekspektasi sosial dari orang-orang yang dianggap penting, seperti keluarga, teman, atau dosen. Jika lingkungan sosial mahasiswa mendukung atau memandang magang sebagai sesuatu yang bernilai, maka hal tersebut dapat meningkatkan niat mahasiswa untuk mengikuti program magang.

3. Persepsi atas Kontrol Perilaku

Berkaitan dengan sejauh mana individu merasa memiliki kendali atas tindakannya, yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seperti sumber daya dan kesempatan. Jika individu merasa mereka mampu mengikuti magang karena memiliki sumber daya dan kesempatan, kemungkinan mereka lebih cenderung berniat melakukannya.

Teori ini erat kaitannya dengan persepsi, dimana persepsi individu tentang risiko dan manfaat dari perilaku tertentu, bersama dengan faktor sosial dan kendali, secara langsung memengaruhi niat dan keputusan untuk melakukan perilaku tersebut.

Hidi (dalam Renninger dan Hidi (2022)) mengemukakan terdapat 5 faktor yang terlibat dalam pembentukan minat seseorang. Kelima faktor tersebut ialah sebagai berikut;

1. Faktor Biologis dan Neurosains

Panksepp (dalam Renninger dan Hidi (2022)) menjelaskan minat dipicu oleh sistem SEEKING, dimana sistem ini memunculkan rasa ingin tahu dan dorongan untuk menjelajahi lingkungan. Selain itu, Ashby *et al.* dalam Renninger dan Hidi (2022) menambahkan bahwa dopamin ikut berperan menciptakan perasaan positif dalam mempertahankan minat.

2. Faktor Lingkungan

Hidi dan Renninger (dalam Renninger dan Hidi (2022)) menyatakan bahwa stimulus seperti konten menarik dan aktivitas interaktif dapat memicu minat. Namun, minat ini hanya dapat bertahan jika didukung oleh lingkungan yang positif, seperti umpan balik dari guru atau tugas yang menantang. Tanpa dukungan tersebut, minat dapat memudar.

3. Faktor Kognitif dan Afektif

Minat terbentuk melalui interaksi antara pengetahuan dan emosi. Renninger (dalam Renninger dan Hidi (2022)) menjelaskan bahwa pengetahuan awal tentang suatu topik membuat individu merasa lebih kompeten dan tertarik untuk mempelajarinya lebih dalam. Beliau juga

menekankan bahwa minat melibatkan fokus kognitif dan perasaan positif, yang bersama-sama membuat minat lebih bertahan lama.

4. Faktor Sosial dan Budaya

Dukungan sosial dan norma budaya sangat memengaruhi minat. Renninger dan Hidi (2022) menyatakan bahwa pujian dari guru, orang tua, atau teman dapat memperkuat minat. Budaya yang menghargai bidang tertentu, seperti sains atau seni, juga mendorong individu untuk mengeksplorasi minat tersebut.

5. Faktor Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi minat dengan cara yang berbeda. Deci dan Ryan (dalam Renninger dan Hidi (2022)) berpendapat bahwa motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk memahami sesuatu, cenderung menghasilkan minat yang lebih tahan lama. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik, seperti imbalan atau penghargaan, dapat mengurangi minat jangka panjang jika imbalan tersebut dihentikan. Kombinasi kedua motivasi ini penting untuk menjaga perkembangan minat yang sehat.

Secara garis besar, dapat disimpulkan bahwa minat terbentuk melalui interaksi faktor internal dan eksternal. Crow dan Crow menekankan peran dorongan internal, motif sosial, dan emosi. Disisi lain, Dalyono membaginya ke dalam faktor intern seperti motivasi dan persepsi, serta ekstern seperti keluarga dan pendidikan. Kemudian, Hidi menambahkan unsur biologis seperti sistem *SEEKING* dan peran dopamin, serta pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Secara keseluruhan, minat adalah hasil dinamika kompleks antara mekanisme otak, stimulasi lingkungan, pengalaman kognitif-afektif, dan konteks sosial-

budaya, yang bersama-sama membentuk keterlibatan individu dalam suatu aktivitas atau bidang tertentu.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Definisi Motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi merujuk pada dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi minat seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Martoyo (dalam Kusmiati dkk. (2022)) motivasi merupakan langkah untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melaksanakan atau melakukan suatu hal yang kita inginkan. Dalam konteks pekerjaan, definisi ini menganut perspektif dari atasan atau pemberi kerja, dimana untuk dapat mempengaruhi karyawan perlu untuk memahami kebutuhan dan aspirasi yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan dari kedua definisi tersebut, maka dapat kita simpulkan bahwa, motivasi mengikuti magang adalah dorongan dari dalam diri individu, baik yang disadari maupun tidak, yang mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam program magang dengan tujuan tertentu. Motivasi ini dapat berupa keinginan mengembangkan keterampilan atau memperluas relasi.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow (1943) menjadi salah satu dasar utama dalam memahami motivasi seseorang di lingkungan kerja. Menurut Maslow (dalam A. AlAmrani (2020)), manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang disusun secara hierarkis, yaitu: Kebutuhan fisiologis (makanan, air, gaji),

1. Kebutuhan fisiologi – seperti makanan, minum, dan gaji

2. Kebutuhan rasa aman – seperti keamanan kerja dan perlindungan
3. Kebutuhan sosial – seperti hubungan pertemanan dan rasa memiliki
4. Kebutuhan penghargaan – seperti pengakuan dan status
5. Kebutuhan aktualisasi diri – yaitu keinginan untuk mengembangkan potensi diri.

Teori ini menekankan bahwa individu baru akan termotivasi oleh kebutuhan tingkat tinggi setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

Selain itu, Frederick Herzberg (1959) juga mengemukakan teori motivasi kerja dari sudut pandangnya. Teori ini disebut teori dua faktor, dimana Herzberg (dalam A. AlAmrani (2020)) membaginya menjadi *Hygiene factor* dan *Motivation factor*. Faktor higienis digambarkan seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, berfungsi mencegah ketidakpuasan, tetapi secara langsung meningkatkan motivasi. Sedangkan, faktor motivasi diantaranya pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan karier mampu mendorong kepuasan dan produktivitas karyawan.

Selain Maslow, Frederick Herzberg (1959) juga mengemukakan teori motivasi kerja dari sudut pandang yang berbeda, yang dikenal sebagai Teori Dua Faktor. Herzberg (dalam A. AlAmrani (2020)) membagi faktor yang memengaruhi motivasi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Faktor Higienis, seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan. Faktor ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi bisa mencegah ketidakpuasan kerja.
2. Faktor Motivasi, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang. Faktor ini berperan langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

Selanjutnya, Teori Harapan (Expectancy Theory) dari Victor Vroom (1964) juga menjelaskan motivasi dalam lingkungan kerja. Vroom (dalam A. AlAmrani (2020)) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh tiga elemen utama:

1. Valensi – sejauh mana seseorang menghargai hasil tertentu,
2. Instrumentalitas – keyakinan bahwa hasil kerja yang baik akan menghasilkan imbalan yang diinginkan,
3. Ekspektasi – keyakinan bahwa usaha yang diberikan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Teori ini bersifat rasional dan prospektif, di mana seseorang akan memilih tindakan kerja berdasarkan perkiraan manfaat yang mungkin diperoleh.

Secara keseluruhan, teori dari Maslow, Herzberg, dan Vroom menunjukkan bahwa motivasi dan minat seseorang dipengaruhi oleh kombinasi faktor ekstrinsik (seperti kebutuhan dasar dan insentif) serta intrinsik (seperti pengembangan diri dan harapan akan hasil). Dalam konteks magang, misalnya, pemenuhan kebutuhan dasar seperti uang saku dan lingkungan kerja yang aman sesuai dengan teori Maslow. Sementara itu, pengalaman bermakna seperti yang dijelaskan oleh Herzberg dan keyakinan bahwa magang dapat membuka peluang karier seperti yang dijelaskan oleh Vroom, turut memperkuat minat mahasiswa untuk mengikuti program magang secara berkelanjutan.

2.1.3.3 Peran Motivasi

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam berbagai aspek kehidupan mahasiswa, termasuk dalam menghadapi tantangan akademik dan sosial. Misalnya, sebuah studi yang dilakukan oleh Saiding *et al.* (2024) membahas hubungan antara motivasi dan kecanduan media sosial serta burnout akademik menemukan bahwa motivasi

ekstrinsik—seperti dorongan untuk mendapatkan nilai yang baik atau penghargaan—dapat berperan sebagai pelindung. Mahasiswa yang memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi cenderung lebih mampu mengurangi dampak negatif dari kecanduan media sosial, khususnya terhadap perasaan tidak berprestasi atau rendahnya pencapaian diri.

Selain itu, Penelitian lain yang dilakukan oleh Habib *et al.* (2023) pada mahasiswa kedokteran menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi positif dengan self-efficacy, yaitu kepercayaan diri mahasiswa terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas akademik. Mahasiswa yang merasa yakin terhadap kemampuannya sendiri, cenderung memiliki prestasi yang lebih baik karena mereka lebih gigih dan fokus dalam mencapai tujuan belajar.

Selain berpengaruh dalam konteks akademik, motivasi juga berkaitan erat dengan aspek kreativitas. Penelitian Nga (2024) mengkaji peran motivasi dalam dunia kerja, khususnya pada karyawan di bidang akuntansi, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik seperti rasa ingin tahu, keinginan untuk menghadapi tantangan, dan kepuasan pribadi dalam menyelesaikan tugas, dapat mendorong karyawan untuk tetap kreatif.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi, baik ekstrinsik maupun intrinsik, memiliki kontribusi yang penting tergantung pada konteksnya. Motivasi ekstrinsik lebih dominan dalam membantu individu mengatasi tekanan sosial dan burnout, sementara motivasi intrinsik berkaitan erat dengan pengembangan diri dan kreativitas.

2.1.3.4 Aspek Motivasi

George dan Jones (dalam Kusumawati *et al.* (2022)) mengemukakan tiga aspek utama motivasi kerja yang saling terkait dan membentuk pemahaman menyeluruh tentang bagaimana motivasi memengaruhi perilaku individu.

1. Direction of Behavior (Arah Perilaku),

Arah perilaku merujuk pada kemampuan individu untuk mengarahkan tindakannya menuju tujuan-tujuan spesifik yang relevan dengan kebutuhan atau keinginannya. Artinya, individu memilih dan fokus pada perilaku tertentu yang dianggap paling efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks magang, mahasiswa akan cenderung lebih memilih dan berfokus pada aktivitas magang yang sejalan dengan tujuan karier atau bidang studi mereka.

2. Level of Effort (Tingkat Usaha),

Tingkat usaha menunjukkan besarnya energi atau upaya yang dikeluarkan oleh individu dalam menjalankan perilaku yang telah dipilih. Ini mencerminkan seberapa keras seseorang berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Misalnya, mahasiswa yang bermotivasi tinggi untuk mengikuti magang mungkin rela mengikuti pelatihan tambahan, konsultasi dengan dosen pembimbing, dan melengkapi berkas lamaran agar dapat meningkatkan peluangnya diterima oleh perusahaan.

3. Level of Persistence (Tingkat Kegigihan).

Tingkat kegigihan adalah kemampuan individu untuk mempertahankan usaha dan perilaku yang diarahkan meskipun menghadapi hambatan, tantangan, atau kegagalan. Ini mencakup ketekunan dan daya tahan dalam menghadapi situasi sulit, serta kemauan untuk terus mencoba dan

berkembang. Contohnya, mahasiswa yang memiliki kegigihan tinggi tidak mudah menyerah meski awalnya gagal diterima oleh beberapa perusahaan; mereka akan terus mencari peluang, memperbaiki CV, atau mengembangkan keterampilan yang kurang.

Ketiga aspek ini saling melengkapi dan membentuk kerangka kerja motivasi yang efektif. Motivasi tidak hanya tentang keinginan untuk mencapai sesuatu, tetapi juga tentang seberapa keras usaha yang dilakukan dan seberapa lama usaha tersebut dipertahankan. Dengan memahami dan mengoptimalkan ketiga aspek ini mahasiswa dapat meningkatkan peluang mereka dalam mengikuti kegiatan magang yang relevan.

2.1.3.5 Jenis Motivasi

Menurut Arianti (dalam Habsy dkk. (2023)) motivasi, berdasarkan sifatnya, dapat dibedakan menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, tanpa adanya pengaruh eksternal. Dalam hal ini, individu melakukan suatu aktivitas atau tindakan bukan karena imbalan atau tekanan dari luar, tetapi karena nilai atau makna yang ada dalam kegiatan tersebut, seperti rasa pencapaian, kebanggaan, atau kesenangan yang diperoleh dari proses itu sendiri.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul akibat pengaruh dari luar individu, seperti ajakan, perintah, atau paksaan dari orang lain. Dorongan ini biasanya terkait dengan adanya imbalan, penghargaan, atau upaya untuk menghindari hukuman.

Dalam konteks minat mengikuti magang, pemahaman mengenai motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat penting karena keduanya berperan sebagai pendorong utama yang memengaruhi keterlibatan mahasiswa. Motivasi intrinsik berasal dari dorongan internal, seperti rasa pencapaian dan kepuasan pribadi yang diperoleh selama magang, sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor luar, seperti penghargaan, dorongan dari dosen, atau peluang karir setelah magang.

2.1.4 Persepsi

2.1.4.1 Definisi Persepsi

Menurut Kulsum dan Jauhar (dalam Hendayana (2019)), persepsi adalah proses dimana seseorang menerima dan menginterpretasikan rangsangan (stimulus) melalui panca indra, yang diawali dengan adanya perhatian terhadap stimulus tersebut. Adapun persepsi menurut Widyatun (dalam Hendayana (2019)) yaitu suatu pengalaman yang terbentuk dari informasi yang diperoleh melalui pancaindra, kemudian diproses otak dan disimpan dalam ingatan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi dalam konteks magang dapat dimaksud sebagai proses di mana individu menerima, memahami, dan menafsirkan informasi terkait program magang melalui pancaindra, kemudian mengolahnya di otak dan menyimpannya dalam ingatan. Hal ini kemudian menjadi dasar pengambilan keputusan individu dalam menentukan reaksi terhadap kegiatan magang.

2.1.4.2 Aspek Persepsi

Walgito (dalam Nurhayati dan Ratnaningsih (2022)) menjelaskan bahwa persepsi terbagi menjadi tiga aspek utama yang saling berkaitan dalam proses penerimaan dan interpretasi stimulus.

1. Aspek Kognitif

Aspek ini berkaitan dengan proses mental yang memanfaatkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan berpikir logis untuk mengolah informasi sensorik. Pada tahap kognitif, individu menginterpretasikan data yang diperoleh melalui indera menjadi makna yang rasional, di mana pengetahuan yang dimiliki, pengalaman sebelumnya, dan kemampuan berpikir kritis sangat memengaruhi cara memahami objek atau situasi.

2. Aspek Afektif

Aspek afektif berkaitan dengan perasaan, emosi, dan sikap yang muncul sebagai respons terhadap objek atau situasi yang diterima. Berbeda dengan aspek kognitif yang bersifat rasional, aspek afektif bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, budaya, serta pengalaman emosional individu. Emosi positif atau negatif yang timbul dapat memperkuat atau melemahkan persepsi seseorang terhadap objek tersebut.

3. Aspek Konatif

Aspek konatif adalah kecenderungan atau kesiapan individu untuk bertindak atau berperilaku berdasarkan persepsi yang telah terbentuk melalui aspek kognitif dan afektif. Aspek ini merupakan manifestasi praktis dari proses persepsi, di mana individu menunjukkan respons nyata terhadap stimulus, baik berupa tindakan langsung maupun niat untuk bertindak. Ciri utama aspek konatif adalah kesiapan dan intensitas perilaku yang muncul sebagai hasil dari pengetahuan dan perasaan yang dimiliki.

Dalam konteks minat mengikuti magang, aspek kognitif berperan sebagai dasar pengetahuan dan pemahaman mahasiswa terhadap program magang, termasuk manfaat, tujuan, dan relevansi magang dengan pengembangan karir mereka. Aspek afektif melibatkan perasaan dan sikap emosional mahasiswa, seperti

antusiasme, motivasi, atau kekhawatiran terhadap pengalaman magang yang akan atau sedang dijalani. Sedangkan aspek konatif mencerminkan kesiapan dan kecenderungan mahasiswa untuk mengambil tindakan nyata, yaitu mendaftar, berpartisipasi aktif, dan komitmen menjalani proses magang. Ketiga aspek tersebut saling berinteraksi secara dinamis membentuk minat yang utuh dan bermakna dalam mengikuti magang, sehingga tidak hanya sekadar keputusan rasional tetapi juga didukung oleh motivasi emosional dan kesiapan bertindak.

2.1.4.3 Peran Persepsi

Persepsi sebagai cara individu menafsirkan dan memberi makna pada hal-hal di sekitarnya, berperan sebagai kunci untuk memahami serta memprediksi respon individu terhadap tantangan lingkungan maupun sosial. Penelitian terkait peran persepsi dalam berbagai situasi sudah banyak dilakukan peneliti sebelumnya.

Penelitian Alotaibi *et al.* (2025) mengkaji bagaimana persepsi petani tentang risiko perubahan iklim dan kepercayaan mereka terhadap isu ini memengaruhi penerapan metode pertanian tahan iklim di Arab Saudi. Hasilnya, persepsi risiko dan perubahan iklim ternyata sangat menentukan keputusan petani dalam menggunakan praktik pertanian adaptif. Jika petani merasa risiko perubahan iklim tinggi, mereka cenderung lebih aktif beradaptasi, misalnya dengan menanam berbagai jenis tanaman atau memilih benih yang tahan kekeringan.

Rim dan Kim (2024) meneliti dampak persepsi diskriminasi gender di tempat kerja terhadap gejala depresi pada pekerja perempuan di Korea. Ternyata, persepsi ketidakadilan gender di lingkungan kerja berdampak signifikan pada kesehatan mental pekerja perempuan. Persepsi ini membuat pekerja merasa tidak

bisa mengontrol karier mereka, sehingga memicu perasaan tidak berdaya, putus asa, menurunnya harga diri, serta dan hilangnya semangat kerja.

Penelitian Usmani (2024) di industri perbankan Islam Pakistan menemukan bahwa persepsi karyawan tentang politik organisasi (misalnya sikap rekan kerja atau atasan yang hanya mementingkan diri sendiri) bisa menghambat berbagi pengetahuan. Hal ini akhirnya merugikan inovasi dan kinerja perusahaan. Persepsi politik organisasi yang tinggi membuat karyawan enggan berbagi informasi atau bekerja sama karena merasa lingkungan kerja tidak adil.

Ketiga studi ini membuktikan bahwa persepsi bukan sekadar gambaran realitas objektif, melainkan proses mental yang sangat memengaruhi tindakan dan kesejahteraan seseorang. Melalui persepsi, kita bisa memahami mengapa orang bereaksi berbeda meski menghadapi situasi yang sama. Hal ini juga berlaku dalam konteks program magang. Setiap mahasiswa memiliki reaksi berbeda terhadap program yang sama. Hal ini karena mereka memiliki pemahaman yang berbeda satu sama lain. Misalnya, seorang mahasiswa yang sebelumnya mendapatkan informasi positif tentang sebuah perusahaan mungkin memandang magang di sana sebagai kesempatan emas untuk belajar dan berkembang, sehingga ia merasa antusias dan termotivasi. Sebaliknya, mahasiswa lain yang mendengar pengalaman kurang menyenangkan dari senior mungkin merasa ragu atau cemas terhadap program magang yang sama.

2.1.4.4 Proses Pembentukan Persepsi

Menurut Joseph A. DeVito (dalam Aswaruddin *et al.* (2025)), proses pembentukan persepsi melalui 5 tahap berikut.

1. Stimulasi (Stimulation)

Tahap stimulasi adalah saat indera menerima rangsangan atau informasi dari lingkungan eksternal, seperti kata-kata, ekspresi wajah, atau bahasa tubuh. Pada tahap ini, individu melakukan perhatian selektif, yaitu hanya memfokuskan diri pada informasi yang dianggap relevan atau penting, sementara mengabaikan rangsangan lain yang kurang signifikan. Selain itu, terdapat juga mekanisme terpaan selektif, di mana individu cenderung lebih terpapar pada informasi yang sesuai dengan keyakinan atau tujuan pribadinya. Proses ini membantu individu menyaring dan memprioritaskan informasi yang akan diproses lebih lanjut dalam pembentukan persepsi.

2. Organisasi (Organization)

Pada tahap organisasi, informasi yang telah dipilih sebelumnya diatur menjadi pola-pola bermakna agar lebih mudah dipahami. Pada tahap ini, individu menggunakan berbagai cara untuk mengorganisasikan informasi tersebut agar lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Salah satu cara pengorganisasian adalah melalui aturan-aturan umum, misalnya mengasosiasikan senyuman dengan sikap ramah. Selain itu, individu juga menggunakan skemata, yaitu kerangka mental yang dibentuk berdasarkan pengalaman masa lalu. Cara lain adalah melalui naskah, yaitu urutan tindakan atau pola perilaku yang diharapkan dalam situasi tertentu. Dengan demikian, data mentah berubah menjadi struktur yang terorganisir dan siap untuk dianalisis lebih lanjut di tahap interpretasi.

3. Interpretasi dan Evaluasi (Interpretation-Evaluation)

Pada tahap ini, individu tidak hanya memahami informasi secara objektif, tetapi juga menilai dan memberi arti berdasarkan berbagai faktor yang memengaruhi persepsi mereka. Faktor-faktor yang meliputi pengalaman

pribadi, emosi, nilai budaya yang dianut, stereotip dan prasangka terhadap kelompok tertentu dapat secara tidak disadari membelokkan penilaian. Dengan demikian, interpretasi dan evaluasi bersifat sangat subjektif karena dipengaruhi oleh faktor psikologis dan sosial yang dimiliki setiap individu.

4. Memori (Memory)

Pada tahap memori, informasi yang telah diinterpretasi disimpan dalam ingatan jangka panjang untuk dijadikan acuan saat menghadapi situasi serupa di masa mendatang. Memori berperan penting dalam membantu individu mengingat pengalaman-pengalaman sebelumnya yang relevan dengan situasi atau objek yang dihadapi saat ini. Dengan demikian, memori menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang berbasis pengalaman lampau.

5. Peningkatan (Recall)

Pada tahap peningkatan, individu mengakses kembali informasi yang tersimpan dalam memori jangka panjang untuk dijadikan acuan dalam interaksi atau pengambilan keputusan saat ini. Peningkatan dapat bersifat akurat, yaitu sesuai dengan fakta yang sebenarnya, namun juga bisa mengalami bias atau distorsi yang dipengaruhi oleh emosi, skemata, atau pengalaman subjektif lainnya.

Secara keseluruhan, kelima tahap pembentukan persepsi ini saling berhubungan. Setiap tahap dipengaruhi oleh mekanisme seleksi, kerangka mental, emosi, nilai budaya, dan pengalaman pribadi, sehingga persepsi yang terbentuk bersifat dinamis dan subjektif. Proses ini dapat membantu memberi kerangka bagi mahasiswa untuk mengenali bagaimana mereka menangkap dan menilai setiap aspek program magang. Dengan menerapkan perhatian selektif dan

terpaan selektif, mahasiswa dapat menyaring informasi magang yang paling relevan. Melalui organisasi, mereka mengaitkan data magang dengan skemata dan naskah yang sudah dikenal. Interpretasi dan evaluasi memungkinkan mereka menilai manfaat dan risiko magang berdasarkan pengalaman, emosi, dan nilai-nilai yang dipegang. Memori menyimpan pengalaman magang terdahulu sebagai bahan pembanding. Peningatan membantu mereka mengakses kembali pelajaran tersebut saat membuat keputusan.

2.1.4.5 Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Walgito (dalam Hendayana (2019)) secara garis besar persepsi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal

Faktor ini berkaitan dengan kebutuhan psikologis, latar belakang pendidikan, alat indera, syaraf, atau pusat susnan syaraf, kepribadian, pengalaman penerimaan diri, serta keadaan individu pada waktu tertentu. Faktor yang termasuk dalam golongan ini meliputi fisiologis, perhatian, minat, kebutuhan, pengalaman, suasana hati, stimulus, dan faktor situasi.

2. Faktor eksternal

Faktor yang dimaksud adalah karakteristik lingkungan dan obyek-obyek yang terkandung didalamnya. Hal ini dapat berupa ukuran dan penempatan obyek atau stimulus, warna obyek, keunikan stimulus, intensitas dan kekuatan stimulus, serta gerakan.

Dalam konteks minat mengikuti magang, faktor internal dan eksternal yang memengaruhi persepsi menurut Walgito sangat berperan dalam membentuk ketertarikan mahasiswa terhadap program magang. Faktor

internal seperti pengalaman, dan suasana hati mahasiswa akan memengaruhi bagaimana mereka memandang manfaat dan tantangan magang. Sementara itu, faktor eksternal seperti, informasi yang diperoleh tentang program magang dan reputasi perusahaan menentukan persepsi dan niat mengikuti magang tersebut.

Berdasarkan teori Walgito (dalam Hendayana, 2019), persepsi individu terhadap suatu hal dibentuk oleh interaksi antara faktor internal dan eksternal. Dalam konteks minat magang, faktor internal menjadi dasar bagi mahasiswa menilai relevansi magang terhadap tujuan akademis atau karir mereka. Di sisi lain, faktor eksternal berperan sebagai stimulus yang membentuk persepsi objektif tentang manfaat dan tantangan magang. Dengan demikian, minat mengikuti magang tidak hanya bergantung pada kesadaran individu akan pentingnya pengalaman praktis (faktor internal), tetapi juga pada seberapa efektif lingkungan eksternal mempromosikan nilai magang sebagai sarana pengembangan kompetensi.

2.1.5 Dukungan Sosial

2.1.5.1 Definisi Dukungan Sosial

Johnson and Johnson (dalam Widianoro dkk. (2019)) berpendapat bahwa dukungan sosial merujuk pada pemberian bantuan atau pertolongan dalam bentuk emosi, materi maupun informasi yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Adapun menurut Saronson (dalam Widianoro dkk. (2019)) dukungan sosial adalah perhatian atau kepercayaan yang diberikan kepada orang lain dalam bentuk dorongan atau semangat, yang bertujuan untuk membantu mereka menghadapi berbagai situasi atau tantangan.

2.1.5.2 Peran Dukungan Sosial

Dukungan sosial menyediakan sumber daya emosional, instrumental, dan informasional yang esensial untuk menghadapi tantangan sehari-hari. Berbagai studi telah menyoroti peran dukungan sosial dalam berbagai konteks, mulai dari kesehatan mental hingga pencapaian akademik individu.

Penelitian Luo *et al.* (2024) mengkaji bagaimana keyakinan diri (efikasi diri) dan dukungan sosial dari teman, pengajar, dan lingkungan kampus bersama-sama memperkuat motivasi, keterlibatan, antusiasme, dan daya hidup mahasiswa, terutama dalam pembelajaran bahasa Inggris sebagai bahasa asing (EFL). Hasilnya menunjukkan dukungan sosial meningkatkan efikasi diri siswa, yang kemudian memediasi peningkatan motivasi, ketahanan menghadapi tantangan, dan kesejahteraan secara menyeluruh.

Dalam konteks pembelajaran bahasa di perguruan tinggi, Rosales *et al.* (2025) membuktikan bahwa dukungan sosial memegang peran penting dalam memperkuat self-efficacy mahasiswa. Keyakinan diri yang semakin solid berkat dorongan dari teman sebaya, instruktur, dan lingkungan kampus kemudian memediasi motivasi, keterlibatan, antusiasme, serta vitalitas dalam proses belajar. Hasilnya, mahasiswa menunjukkan peningkatan hasil belajar, keaktifan dalam tugas-tugas, dan kesejahteraan. Hal ini menegaskan bahwa sistem dukungan sosial bukan sekadar pelengkap, melainkan fondasi bagi kesuksesan akademik dan emosional seseorang.

Secara keseluruhan, dukungan sosial berfungsi sebagai pilar utama dalam berbagai ranah kehidupan manusia. Ia tidak hanya membantu individu mengurangi stres dan konflik peran, tetapi juga memperkuat motivasi, keterlibatan, dan ketahanan diri, serta mendorong adopsi perilaku tertentu.

2.1.5.3 Sumber Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan elemen penting dalam kehidupan individu yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan emosional. Menurut Zimet dkk., (dalam Supriyati (2023)), sumber dukungan sosial dapat dibedakan menjadi tiga kelompok utama, yaitu keluarga, teman, dan orang penting.

1. Keluarga

Keluarga sering kali menjadi sumber dukungan emosional yang paling kuat. Keluarga memberikan rasa aman, kasih sayang, perhatian, serta pengertian yang mendalam, sehingga menjadi dasar utama dalam membangun ketahanan psikologis seseorang.

2. Teman

Teman juga berperan dalam memberikan dukungan sosial, baik berupa dukungan emosional, informasi, maupun bantuan praktis. Teman sering kali berbagi pengalaman yang relevan dan memberikan perspektif berbeda yang dapat membantu individu dalam menghadapi berbagai situasi, termasuk tantangan dalam pendidikan dan karir.

3. Orang Penting

Golongan ini adalah orang yang memiliki pengaruh signifikan dalam hidup seseorang, seperti mentor, guru, atau figur otoritas lainnya. Mereka dapat memberikan bimbingan, nasihat, dan dukungan yang lebih terarah. Mereka sering kali memiliki pengalaman dan pengetahuan yang dapat membantu individu dalam mencapai tujuan.

Ketiga sumber dukungan sosial ini saling melengkapi dan bersama-sama membentuk jaringan sosial yang kuat yang sangat dibutuhkan individu, terutama dalam konteks pendidikan dan pengembangan karir seperti program magang.

Dukungan keluarga dapat berupa dorongan untuk mengambil kesempatan magang atau berupa bantuan fasilitas selama magang. Teman dapat membantu dalam memberi tips atau pengalaman yang dapat menambah pemahaman mahasiswa terhadap program magang. Dukungan dari orang penting, seperti mentor atau dosen, dapat berupa saran atau bimbingan mengenai program magang yang relevan untuk mahasiswa. Dengan adanya dukungan sosial yang memadai dari ketiga sumber ini, individu akan lebih mampu menghadapi tekanan, mengurangi stres, dan meningkatkan ketahanan mental dalam menjalani proses magang maupun tantangan lainnya.

2.1.5.4 Jenis Dukungan Sosial

Cohen dan Wills (dalam Guo *et al.* (2025)) mengklasifikasikan dukungan sosial ke dalam 4 jenis, diantaranya :

1. Dukungan Emosional

Dukungan emosional mencakup semua bentuk ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian yang dapat membuat seseorang merasa dihargai dan aman secara psikologis. Hal ini dapat digambarkan seperti ungkapan empati dan perhatian dari orang terdekat.

2. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental berwujud pemberian bantuan praktis atau sumber daya konkret yang mempermudah penyelesaian masalah. Contohnya bantuan finansial dan akses ke sumber daya yang relevan.

3. Dukungan Informasional

Dukungan informasional meliputi penyediaan petunjuk, saran, dan umpan balik yang berorientasi pada peningkatan pemahaman dan

keterampilan. Contohnya, tutorial online, panduan praktis, dan mentoring.

4. Dukungan Apresiatif

Dukungan apresiatif berfokus pada pemberian umpan balik yang membantu siswa menilai pencapaian dan perkembangan diri mereka.

Contohnya seperti pujian atas pencapaian yang telah diraih.

Keempat jenis dukungan ini dapat meningkatkan rasa percaya diri seseorang dan mendorong minat mereka untuk melakukan sesuatu. Hal ini juga berkaitan erat dengan minat mahasiswa untuk mengikuti magang. Contohnya, mahasiswa yang awalnya ragu mendaftar magang di perusahaan ternama bisa lebih percaya diri setelah mendapat saran praktis (informasional) dan dukungan moral (emosional) dari lingkungan sosialnya.

2.1.5.6 Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Kurniawati dkk. (dalam Sestiani dan Muhid, (2021)) ada tiga faktor penting yang dapat mempengaruhi dukungan sosial individu, diantaranya :

1. Perubahan sosial

Hubungan antara pengetahuan, perilaku sosial, pelayanan, dan cinta saling mempengaruhi satu sama lain. Keseimbangan dalam perubahan ini menciptakan kondisi yang memuaskan dalam hubungan interpersonal. Ketika pengalaman dan pengetahuan dibagikan, orang menjadi lebih percaya diri dan yakin terhadap apa yang mereka terima dari orang lain.

2. Empati

Kemampuan untuk menghargai dan memahami emosi orang lain, serta mendorong tindakan yang bertujuan membantu mereka yang merasa terluka. Dengan menunjukkan empati, seseorang dapat mengurangi

penderitaan orang lain dan, pada saat yang sama, menumbuhkan perasaan bahagia serta kesejahteraan.

3. Nilai sosial dan norma

Yaitu proses di mana para individu mengembangkan dan berbagi norma sosial serta nilai-nilai yang ada dalam lingkungan mereka sebagai bagian dari pengalaman mereka. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai panduan yang membantu seseorang memenuhi kewajiban hidupnya. Dalam lingkungan sosial, individu didorong untuk berkontribusi dalam meningkatkan kehidupan sosial orang lain, menciptakan rasa tanggung jawab bersama dan solidaritas.

Dalam konteks magang, pertukaran pengetahuan dan pengalaman meningkatkan rasa percaya diri mahasiswa untuk mengikuti magang. Empati dari lingkungan sekitar, seperti dorongan dan perhatian dari keluarga atau pembimbing, membantu mengurangi kecemasan dan meningkatkan motivasi mahasiswa. Selain itu, nilai sosial dan norma yang berkembang di lingkungan akademik dan profesional mendorong mahasiswa untuk berpartisipasi aktif dalam magang.

2.1.6 Magang

2.1.6.1 Pengertian Magang

Menurut Lutfia dan Rahadi (2020) magang adalah program pelatihan atau kursus yang diikuti oleh mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan lunak (soft skills) mereka. Program magang biasanya memberikan pengalaman langsung di lingkungan kerja nyata sehingga dapat menyiapkan mereka untuk menghadapi berbagai tantangan yang biasanya terjadi di dunia profesional. Mustari (2023) menjelaskan bahwa definisi magang merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah bagian dari sistem

pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja langsung di lembaga pelatihan berkerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan. Selama magang, peserta bekerja di bawah bimbingan dan pengawasan pihak yang berkompeten, sehingga mereka memperoleh keterampilan praktis yang relevan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam dunia kerja. Dari kedua definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa magang adalah program pelatihan yang memberikan kesempatan bagi peserta, khususnya mahasiswa atau pencari kerja, untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui praktik langsung dibawah bimbingan profesional dengan tujuan untuk mempersiapkan peserta menghadapi dunia kerja.

2.1.6.2 Manfaat Magang

Islahuddin *et al.* (2020) mengemukakan bahwa terdapat beberapa manfaat dari kegiatan magang, diantaranya :

1. Menambah pengalaman

Magang memberikan kesempatan bagi peserta untuk merasakan langsung lingkungan kerja profesional, sehingga mereka dapat mempraktikkan ilmu yang telah didapatkan dari lingkungan kampus atau sekolah.

2. Menambah wawasan siswa/mahasiswa

Melalui magang, peserta memperoleh wawasan baru terkait bidang yang mereka minati. Mereka dapat mempelajari keterampilan lunak (softskill) yang tidak selalu diajarkan di ruang kelas, seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu, dan problem-solving.

3. Membangun relasi antara instansi pendidikan dan instansi penyedia program magang

Program magang dapat bermanfaat dalam membuka peluang kolaborasi yang lebih luas, seperti penelitian bersama, program pengembangan, atau rekrutmen langsung.

Dengan demikian, program magang tidak hanya bermanfaat bagi mahasiswa, tetapi juga bermanfaat bagi universitas dan perusahaan yang menyediakan program tersebut.

2.1.6.3 Jenis Magang

Menurut Himmah dan Razaq (2023) Magang di sebuah perusahaan terbagi menjadi dua jenis, yaitu magang berbayar (paid internship) dan magang tidak berbayar (unpaid internship).

1. Magang berbayar (paid internship)

Berdasarkan pasal 13 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 yang mengatur tentang pelaksanaan kegiatan magang di dalam negeri mencakup hak-hak peserta magang, termasuk pemberian uang saku. Pembagian uang saku dilakukan berdasarkan perjanjian program magang yang telah disepakati bersama.

2. Magang tidak berbayar (unpaid internship)

Gardner (dalam Hurst *et al.* (2023)) berpendapat bahwa organisasi nirlaba, layanan kesehatan, pendidikan dan pemerintahan, perusahaan kecil, serta perusahaan yang terkait dengan komunikasi, seni, desain busana, serta industri media lebih cenderung menawarkan jenis magang ini.

2.1.7 Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM)

2.1.7.1 Pengertian Kebijakan MBKM

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kebijakan merupakan rangkaian konsep dan prinsip yang menjadi pedoman utama serta dasar rencana

dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kepemimpinan, atau tindakan, baik dalam pemerintahan, organisasi, maupun bidang lainnya. Vhalery *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) merupakan program yang mencakup dua konsep, yaitu “Merdeka Belajar” dan “Kampus Merdeka.” Merdeka Belajar adalah kebijakan baru yang dicanangkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud RI) di bawah kepemimpinan Menteri Nadiem Makarim. Program ini ditujukan untuk jenjang pendidikan dasar dan menengah, seperti SMP/SMA/SMK/Sederajat, sedangkan Kampus Merdeka adalah program lanjutan dari kebijakan Merdeka Belajar yang ditujukan untuk jenjang pendidikan tinggi. Kampus merdeka menghadirkan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan sesuai dengan bakat dan minat mereka melalui praktik langsung di dunia kerja sebagai persiapan karier di masa depan. Dengan demikian, Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) adalah pedoman di bidang pendidikan dasar, menengah, maupun tinggi yang memberi fleksibilitas bagi peserta didik untuk mengembangkan keterampilan sesuai minat dan bakat mereka guna mempersiapkan karier di masa depan.

2.1.7.2 Tujuan Kebijakan MBKM

Kampus Merdeka merupakan bagian dari kurikulum merdeka belajar yang diciptakan oleh Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia (Kemendikbudristek) yang bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi mahasiswa/i untuk mengasah kemampuan mereka sesuai dengan bakat dan minat dengan terjun langsung ke dunia kerja sebagai persiapan karier di masa yang akan datang. Menurut Sintiawati *et al.* (2022), Merdeka Belajar

- Kampus Merdeka bertujuan untuk mendorong mahasiswa menguasai berbagai ilmu yang relevan untuk menghadapi dunia kerja.

2.1.7.3 Jenis Kegiatan MBKM

Berdasarkan Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka edisi Tahun 2024, terdapat 9 bentuk kegiatan pembelajaran yang tercakup dalam program MBKM, diantaranya;

1. Pertukaran Mahasiswa
2. Magang/Praktik Kerja
3. Asistensi Mengajar di Satuan Pendidikan
4. Penelitian/Riset
5. Program Kemanusiaan
6. Kegiatan Wirausaha
7. Studi/Proyek Independen
8. Membangun Desa/Kuliah Kerja Nyata Tematik
9. Bela Negara

Jenis program Kampus Merdeka (MBKM) yang tersedia yaitu Magang Bersertifikat, Studi Independen, Kampus Mengajar, Indonesia International Student Mobility Awards (IISMA), Pertukaran Mahasiswa Merdeka, KKN Tematik, Proyek Kemanusiaan, Riset atau Penelitian, dan Wirausaha.

2.1.8 Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB)

2.1.8.1 Pengertian MSIB

Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) adalah salah satu program yang ditawarkan oleh Kampus Merdeka. Menurut Zahrani dan Ibadi (2024) MSIB adalah program pengembangan karier yang komprehensif dan

memberi peluang bagi mahasiswa untuk belajar di luar program studi mereka dengan jaminan konversi SKS yang diakui oleh perguruan tinggi.

MSIB terdiri dari 2 program yang berbeda, yaitu Magang bersertifikat dan Studi Independen. Pada program Magang Bersertifikat, mahasiswa akan bekerja di organisasi mitra sebagai trainee selama 1 semester setara dengan 20 SKS. Mahasiswa memiliki kesempatan untuk terlibat secara langsung dalam berbagai aktivitas internal di institusi tempat mereka menjalani magang. Program Studi Independen merupakan program pembelajaran non-gelar yang diselenggarakan oleh organisasi atau industri ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sangat relevan dengan dunia kerja dan usaha, melalui berbagai bentuk seperti kursus singkat, bootcamp, massive open online course (MOOC), dan format lainnya. Berbeda dengan Magang bersertifikat, metode pelaksanaan program ini biasanya melalui daring.

2.1.8.2 Tujuan MSIB

Sulistyaningrum *et al.* (2022) menjelaskan bahwa program MSIB berfungsi sebagai platform untuk memahami pembelajaran berbasis kelas dengan rancangan yang disesuaikan dengan keadaan realita di dunia perusahaan. Program ini memberi peluang bagi mahasiswa untuk meningkatkan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja, sekaligus mendapatkan pengakuan resmi berupa sertifikat.

2.1.8.3 Syarat MSIB

Sebelum melakukan pendaftaran, terdapat persyaratan yang harus dipenuhi oleh mahasiswa, diantaranya;

1. Mahasiswa dari seluruh Indonesia, tanpa memandang latar belakang ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, atau kondisi ekonomi dan sosial.
2. Mahasiswa yang masih aktif dan terdaftar di Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI), serta belum dinyatakan lulus dari program studi terakreditasi di seluruh Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek).
3. Mahasiswa aktif pada jenjang pendidikan D2, D3, D4, atau S1 dengan ketentuan semester sebagai berikut pada saat pendaftaran program MSIB:
 - D2/D3/D4: Minimal semester 2
 - S1: Minimal semester 4
4. Belum menjalani yudisium dan bersedia menunda yudisium hingga Program MSIB selesai.
5. Memperoleh rekomendasi dari perguruan tinggi untuk mengikuti Program MSIB.
6. Berkomitmen untuk melaksanakan dan menyelesaikan Program MSIB hingga selesai;
7. Bersedia tidak mengikuti program lain yang diselenggarakan oleh Kemendikbudristek selama menjadi peserta Program MSIB;
8. Data mahasiswa harus terdaftar di PDDIKTI dan sesuai dengan nama yang tertera di KTP mahasiswa.
9. Mahasiswa wajib mengunggah dokumen-dokumen berikut:
 - Curriculum Vitae (CV)
 - Transkrip Nilai

- Foto/scan KTP
- Asuransi kesehatan, jika ada

2.1.8.4 Manfaat MSIB

Berdasarkan Panduan Pelaksanaan Program MSIB Tahun 2023, peserta magang MSIB berhak untuk mendapatkan beberapa manfaat berikut;

1. Pengalaman kerja di industri atau institusi Mitra selama satu semester dalam program berkualitas tinggi yang sesuai dengan minat dan pilihan mahasiswa;
2. Bimbingan dari mentor, supervisor, tutor, atau pembimbing lapangan yang profesional dan berpengalaman.
3. Pengakuan kredit hingga 20 (dua puluh) satuan kredit semester (SKS) bagi mahasiswa yang mengikuti Program MSIB selama satu semester dan dapat menyelesaikan program tersebut, yang dibuktikan melalui penilaian yang diberikan oleh mentor.
4. Sertifikat dan nilai dari Mitra setelah menyelesaikan Program MSIB; dan
5. Kesempatan untuk direkrut langsung oleh perusahaan tempat menjalani program, jika program dilaksanakan dengan baik.

2.1.8.5 Kewajiban Peserta MSIB

Adapun kewajiban yang harus dijalankan selama mengikuti program magang MSIB, diantaranya;

1. Mematuhi semua prosedur, proses seleksi, dan pelatihan yang diberikan oleh Mitra
2. Melaksanakan kegiatan Program MSIB di perusahaan Mitra dengan baik dari awal hingga akhir

3. Menyusun laporan dan menyediakan dokumen pendukung yang sah secara tepat waktu selama mengikuti Program MSIB; dan
4. Mengikuti semua peraturan yang berlaku di Mitra.

2.2 Tinjauan Empirik

1. Pratama dan Astuti (2023)

Penelitian dengan judul "PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP MINAT MAHASISWA AKUNTANSI UNTUK MENGIKUTI PROGRAM MBKM" mengambil variabel independen Pengetahuan dan Motivasi mewakili faktor internal dan Lingkungan Akademik sebagai faktor eksternal. Adapun variabel dependen penelitian ini yaitu Minat Mahasiswa Akuntansi. Metode yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer dari kuisioner online (Google Form).

Peneliti menyimpulkan bahwa variabel Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap variabel Minat Mahasiswa Akuntansi. Kemudian, variabel Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap variabel Minat Mahasiswa Akuntansi. Sedangkan, variabel Lingkungan Akademik dianggap tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Minat Mahasiswa Akuntansi.

2. Zahra *et al.* (2024)

Penelitian berjudul "Pengaruh Implementasi Kampus Merdeka dan Persepsi Mahasiswa tentang MBKM terhadap Minat Mengikuti Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka" menjadikan Implementasi Kampus Merdeka dan Persepsi Mahasiswa sebagai variabel independen, dan Minat Mahasiswa sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sumber data primer melalui wawancara berbasis angket, dan data sekunder

berupa informasi yang telah diproses dan disajikan oleh pihak berwenang atau oleh kelompok lain.

Kesimpulan penelitian ini yaitu variabel Implementasi Kampus Merdeka berpengaruh positif signifikan terhadap Minat Mahasiswa mengikuti program MBKM, dan variabel Persepsi Mahasiswa juga berpengaruh positif signifikan terhadap Minat Mahasiswa mengikuti program MBKM. Secara bersama-sama, Implementasi Kampus Merdeka dan Persepsi Mahasiswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa mengikuti program MBKM.

3. Ma'arifah dan Utami (2024)

Penelitian berjudul "Rasionalitas Mahasiswa Memilih Magang Dalam Program MISB (Studi Pada Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya)" menggunakan metode kualitatif deskriptif dan teknik pengumpulan data dengan wawancara subyek yaitu mahasiswa yang mengikuti magang bersertifikat

Peneliti menemukan terdapat beberapa jenis faktor yang mempengaruhi keputusan mahasiswa untuk mengikuti program magang bersertifikat, diantaranya faktor ekonomi, faktor sosial, faktor temporal, dan faktor pengembangan diri. Faktor ekonomi yang dimaksud yaitu kondisi ekonomi keluarga, dan Faktor sosial yang dimaksud adalah dorongan dan inspirasi dari teman, serta faktor temporal yang dimaksud yaitu ketersediaan waktu luang mahasiswa, kemudian faktor pengembangan diri yang dimaksud yaitu keinginan untuk meningkatkan peluang kesuksesan karier masa depan.

4. Rachma (2022)

Penelitian ini berjudul "Analisis Persepsi Mahasiswa Mengenai Kebijakan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka di UIN Walisongo Semarang". Variabel yang diteliti hanya satu, yaitu persepsi mahasiswa mengenai implementasi kebijakan

Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM). Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner skala likert yang disebar melalui Google Form.

Indikator yang digunakan mengacu pada teori implementasi kebijakan Jan Merse, yaitu isi kebijakan, informasi kebijakan, dukungan kebijakan, dan pembagian potensi. Hasil analisis data kuesioner menunjukkan bahwa secara keseluruhan, persepsi mahasiswa berada pada kategori positif. Namun demikian, sosialisasi, akses informasi, serta fasilitas pendukung perogram ini masih perlu ditingkatkan oleh pihak universitas.

5. Rafiq (2024)

Penelitian dengan judul "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi dan Dukungan Teman Sebaya dengan Minat Berorganisasi Pada Mahasiswa/i UIN Raden Intan Lampung" ini memiliki dua variabel independen yaitu Persepsi terhadap organisasi dan Dukungan teman sebaya, sedangkan variabel dependennya adalah Minat Berorganisasi. Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif dengan pengambilan data melalui kuesioner. Indikator Minat berorganisasi mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Jefkins, diantaranya perhatian (*attention*), ketertarikan (*interest*), keinginan (*desire*), keyakinan (*conviction*), dan tindakan (*action*).

Peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel Persepsi terhadap organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat berorganisasi pada Mahasiswa. Selain itu, variabel Dukungan Sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Minat berorganisasi Mahasiswa.

6. Prastiwi dan Harmadi (2024)

Penelitian ini berjudul " Analisis Faktor Kinerja Peserta Magang melalui Aspek Motivasi dan Fasilitas: Studi Kasus di PT United Tractors Tbk" dengan variabel independen yaitu motivasi kerja dan fasilitas kerja, serta variabel dependen ialah kinerja peserta magang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner skala Likert. Indikator motivasi yang digunakan mengacu pada teori kebutuhan Abraham Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja peserta magang.

7. Juliana (2024)

Dalam penelitian berjudul "Hubungan Dukungan Sosial dengan Kecenderungan Stres pada Mahasiswa yang Sedang Membuat Tugas Akhir," penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pengambilan data melalui kuisisioner dengan skala likert. Indikator Dukungan Sosial mengacu pada aspek dari Sarafino yang terdiri dari dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial.

Penulis menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara dukungan sosial dengan kecenderungan stress pada Mahasiswa. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka semakin rendah kecenderungan stress yang dialami Mahasiswa.

Berikut adalah tabel berisi rangkuman dari seluruh penelitian terdahulu yang relevan mencakup judul, nama peneliti, variabel, serta hasil temuannya agar lebih mudah dipahami:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Mengikuti Program MBKM	Pratama dan Astuti (2023)	Pengetahuan (X1), Motivasi(X2), Lingkungan Akademik(X3), Minat Mahasiswa(Y)	Pengetahuan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap minat, Lingkungan Akademik tidak berpengaruh signifikan
2.	Pengaruh Implementasi Kampus Merdeka dan Persepsi Mahasiswa tentang MBKM terhadap Minat Mengikuti Program MBKM	Zahra <i>et al.</i> (2024)	Implementasi MBKM(X1), Persepsi Mahasiswa(X2), Minat Mahasiswa(Y)	Implementasi MBKM dan Persepsi Mahasiswa berpengaruh positif signifikan terhadap Minat Mahasiswa, baik secara parsial maupun simultan.
3.	Rasionalitas Mahasiswa Memilih Magang Dalam	Ma'arifah dan Utami (2024)	Faktor ekonomi, sosial, temporal, dan pengembangan diri	Mahasiswa mempertimbangkan faktor ekonomi, sosial, temporal dan pengembangan diri

	Program MSIB			dalam mengambil keputusan untuk mengikuti program magang
4.	Analisis Persepsi Mahasiswa Mengenai Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka di UIN Walisongo Semarang	Rachma (2022)	Persepsi Mahasiswa mengenai kebijakan MBKM.	Mayoritas mahasiswa UIN Walisongo Semarang berpersepsi positif terhadap implementasi kebijakan MBKM di UIN Walisongo.
5.	Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi dan Dukungan Teman Sebaya dengan Minat Berorganisasi Pada Mahasiswa/i UIN Raden Intan Lampung	Rafiq (2024)	Persepsi terhadap organisasi (X1), Dukungan teman sebaya (X2), Minat Berorganisasi (Y)	Persepsi terhadap organisasi dan dukungan teman sebaya berpengaruh signifikan terhadap minat berorganisasi Mahasiswa.

6.	Analisis Faktor Kinerja Peserta Magang melalui Aspek Motivasi dan Fasilitas: Studi Kasus di PT United Tractors Tbk.	Prastiwi dan Harmadi (2024)	Motivasi kerja(X1), Fasilitas kerja(X2), Kinerja peserta magang (Y)	Motivasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja peserta magang.
7.	Hubungan Dukungan Sosial dengan Kecenderungan Stres pada Mahasiswa yang Sedang Membuat Tugas Akhir	Juliana (2024)	Dukungan sosial (X), Kecenderungan Stress (Y)	Dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan stress pada Mahasiswa