

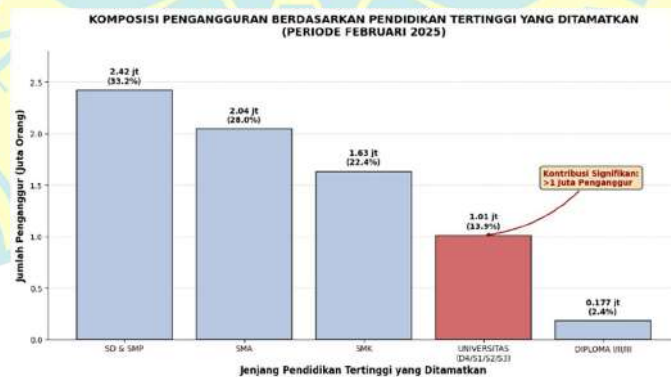
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perubahan besar dalam struktur ketenagakerjaan sedang terjadi sebagai dampak dari percepatan perkembangan teknologi serta semakin luasnya arus globalisasi. Merujuk pada laporan World Economic Forum (2023), sekitar 23% jenis pekerjaan diperkirakan akan mengalami perubahan dalam periode lima tahun yang akan datang. Pada periode yang sama, sebanyak 69 juta peluang kerja baru diproyeksikan akan tercipta, sementara sekitar 83 juta jenis pekerjaan lainnya diprediksi akan tergantikan. Situasi tersebut menyebabkan kebutuhan industri terus mengalami penyesuaian, sehingga penguasaan teori akademik saja tidak lagi dianggap memadai. Kemampuan adaptasi, fleksibilitas, serta kompetensi yang relevan dengan perkembangan industri semakin dituntut untuk dimiliki oleh tenaga kerja (Suastika et al., 2022). Masalah kesenjangan keterampilan ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan tuntutan pasar kerja masih meluas di banyak negara. Pada tahun 2024, Organisasi Buruh Internasional (ILO) memperkirakan bahwa ketidaksesuaian keterampilan masih memengaruhi lebih dari 280 juta pekerja muda di seluruh dunia. Selain itu, lulusan universitas masih dianggap kurang memiliki kemampuan abad ke-21 yang dibutuhkan dalam industri saat ini (Rios dkk., 2020).

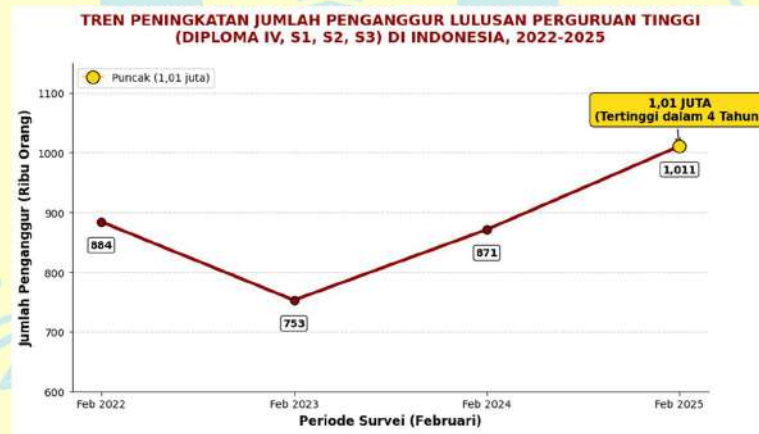
Indonesia juga mengalami situasi serupa. Badan Pusat Statistik (BPS, 2025) melaporkan bahwa 7,28 juta orang menganggur, meningkat 1,1% dari tahun sebelumnya. Lulusan pendidikan tinggi, dengan gelar mulai dari diploma hingga sarjana, berjumlah hampir 1,01 juta dari total tersebut, atau 13,9% dari angka pengangguran nasional persentase terbesar dalam empat tahun terakhir. Fakta ini menunjukkan bahwa memiliki gelar akademis saja tidak lagi cukup untuk menjamin kesuksesan saat memasuki dunia kerja (Syahri dkk., 2025). Ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri diketahui dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kurikulum pendidikan yang belum sepenuhnya diselaraskan dengan kebutuhan dunia kerja, distribusi kesempatan kerja yang belum merata, serta perubahan pasar tenaga kerja yang berlangsung secara cepat dan dinamis (Ardhana et al., 2025).



Gambar 1.1 Pengangguran Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Sumber: Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2025)

Data yang tersaji pada Gambar 1.1 memperlihatkan bahwa lulusan jenjang Diploma hingga Sarjana berkontribusi sebanyak 1,01 juta orang atau 13,9% dari keseluruhan pengangguran nasional. Ironisnya, kelompok dengan latar belakang pendidikan tertinggi justru mendominasi angka tersebut, yang secara kuat mencerminkan adanya perbedaan antara kompetensi yang dihasilkan pendidikan tinggi dengan kebutuhan dunia kerja. Lebih lanjut, masalah ini bukanlah kondisi statis, melainkan menunjukkan tren yang semakin memburuk.



Gambar 1.2 Tren Peningkatan Jumlah Penganggur Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia, 2022-2025

Sumber: Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2025)

Tren yang tampak pada Gambar 1.2 menegaskan bahwa jumlah penganggur lulusan perguruan tinggi terus meningkat dan mencapai puncaknya pada Februari 2025, melampaui 1,01 juta orang. Pencapaian ini adalah yang tertinggi selama empat tahun terakhir, mempertegas bahwa pengangguran terdidik merupakan fenomena yang terus membesar. Kontradiksi tersebut memperlihatkan bahwa tingginya jenjang pendidikan tidak selalu berbanding lurus dengan keberhasilan memperoleh pekerjaan.

Dengan demikian, gelar akademik semata tidak lagi dapat dianggap sebagai faktor utama yang menjamin seseorang mampu memasuki dunia kerja (Syahri et al., 2025).

Besarnya jumlah penganggur dari kalangan terdidik ini mencerminkan adanya ketidakselarasan (*mismatch*) antara kompetensi yang dimiliki lulusan dan kebutuhan dunia industri. (Syahri et al., 2025). Tidak semua mahasiswa memiliki keterampilan kerja, pengalaman praktis, maupun akses terhadap jaringan profesional yang relevan. Akibatnya, lulusan cenderung kurang siap menghadapi tuntutan kerja yang kompleks dan kompetitif, sehingga mengalami kesulitan dalam memasuki pasar tenaga kerja (Nastiti et al., 2021).

Mismatch kompetensi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor fundamental seperti kurikulum yang kurang responsif terhadap kebutuhan industri, distribusi kesempatan kerja yang tidak merata, serta dinamika pasar tenaga kerja yang berubah dengan cepat (Ardhana et al., 2025). Relevansi kurikulum dan adaptasi teknologi menentukan sejauh mana institusi mampu mengintegrasikan literasi digital yang responsif terhadap perubahan industri (Rios et al., 2020). Selain itu, keterlibatan dalam organisasi mahasiswa berfungsi sebagai wadah mengasah *soft skills* dan kecerdasan sosial yang menjadi standar baru bagi pemberi kerja di era pasca-pandemi (Gnecco et al., 2023). Peran layanan bimbingan karier juga krusial dalam menyediakan konektivitas industri guna membantu mahasiswa memetakan jalur profesional mereka lebih awal.

Sementara itu, tuntutan dunia kerja kontemporer meniscayakan penguasaan *employability skills* yang mencakup kombinasi *hard skills* dan *soft skills* (Idkhan et al., 2021). Kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah kompleks, kerja tim, komunikasi yang efektif, dan literasi digital merupakan kompetensi-kompetensi utama yang menjadi penentu keberhasilan seseorang dalam dunia kerja (Octavia, 2022). *Employability skills* menjadi isu yang sering dibahas setiap tahun karena dianggap sebagai masalah meningkatnya pengangguran (Fajaryati et al., 2020).

Di tengah keragaman faktor tersebut, penelitian ini secara spesifik menitikberatkan pada interaksi antara pengalaman praktis sebagai faktor eksternal dan keyakinan diri sebagai faktor internal dalam membentuk *employability skills*. Pelaksanaan program magang merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi (Fantinelli et al., 2024). Kurikulum ini semakin populer di Indonesia berkat kebijakan Pembelajaran Mandiri dan Kampus Mandiri (MBKM), yang memberi mahasiswa kesempatan untuk langsung bekerja sebelum menyelesaikan pendidikan tinggi mereka. Melalui metode pembelajaran imersif, program ini diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja mahasiswa dan meningkatkan kesiapan kerja (Arisandi dkk., 2022). Untuk mempersiapkan mahasiswa dengan lebih baik menghadapi kebutuhan industri, kurikulum MBKM secara khusus dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi praktis dan keterampilan interpersonal mahasiswa

sekaligus mengembangkan jaringan profesional mereka (Wardoyo dkk., 2025).

Penelitian menunjukkan bahwa program magang dan pelatihan soft skills dalam Merdeka Belajar Kampus Merdeka berperan penting dalam meningkatkan kesesuaian antara pendidikan dan kebutuhan pasar kerja (Muslihati et al., 2023). Namun, efektivitas pengalaman magang tidak selalu dirasakan secara sama oleh setiap mahasiswa. Perbedaan hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik program magang, dukungan pembimbing, serta kesesuaian tugas kerja yang diberikan (Gault, Leach, & Duey, 2010 dalam Shethiya et al., 2025). Ebner dkk. (2021) mengklarifikasi bahwa karena program magang berbeda dalam kualitas dan organisasi, tidak semua program magang meningkatkan persepsi mahasiswa tentang kemampuan kerja mereka atau mengurangi kecemasan mereka tentang memasuki dunia kerja.

Efektivitas program magang tidak hanya bergantung pada ketersediaan kesempatan, melainkan juga pada bagaimana mahasiswa dan *stakeholder* terkait mempersepsikan nilai dari pengalaman tersebut. *Perceived value of internship (PVI)* dipahami sebagai penilaian subjektif yang diberikan mahasiswa terhadap manfaat serta pentingnya pengalaman magang, baik dari sisi pembelajaran, peningkatan peluang kerja, maupun pengalaman praktik yang diperoleh (Saputra & Jalinus, 2020). Secara teoretis, ini didasarkan pada Teori Nilai yang dikembangkan oleh Valerie Zeithaml, di mana manfaat yang diterima mahasiswa, seperti pengetahuan, keterampilan, dan jaringan relasi,

akan dipertimbangkan dengan pengorbanan yang dikeluarkan, seperti waktu, tenaga, dan biaya (Poltimäe et al., 2023). Selain itu, konsep ini juga diperkuat oleh Teori Pertukaran Sosial yang memandang kegiatan magang sebagai bentuk hubungan timbal balik, sehingga keterlibatan mahasiswa dalam program magang dilakukan dengan harapan diperolehnya manfaat bagi pengembangan karier di masa depan (Poltimäe et al., 2023). Selain memberikan manfaat kepada mahasiswa yang mengikuti program magang, keberadaan mahasiswa magang juga dinilai dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Kwan, salah satu manfaat yang dapat diperoleh perusahaan melalui kegiatan magang adalah meningkatnya citra perusahaan di mata masyarakat (Lutfia & Rahadi, 2020).

Persepsi positif yang kuat terhadap nilai magang terbukti memberikan dampak pada *engagement* mahasiswa terhadap tugas dan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan akuisisi kompetensi dan kesiapan kerja secara keseluruhan (Shaheen et al., 2022). Ketika mahasiswa merasa bahwa magang memberikan manfaat yang signifikan bagi pengembangan pribadi dan karir mereka, motivasi mereka untuk berpartisipasi aktif dan memaksimalkan pembelajaran akan meningkat (Musa et al., 2025). Studi menunjukkan bahwa pengalaman magang membentuk persepsi mahasiswa mengenai nilai magang, yang kemudian memengaruhi proyeksi karir mereka di masa depan (Thompson et al., 2021). Sebaliknya, persepsi negatif atau rendahnya PVI dapat mengurangi partisipasi, *engagement*, dan dampak positif magang terhadap *employability skills*.

Pengalaman magang hanyalah salah satu faktor eksternal yang memengaruhi pengembangan keterampilan kerja; faktor internal yang berasal dari sifat pribadi juga memiliki pengaruh. Efikasi diri, yang dicirikan sebagai kepercayaan individu pada kemampuannya untuk melaksanakan dan menyelesaikan aktivitas serta menghadapi berbagai masalah, adalah salah satu aspek psikologis yang dianggap memiliki dampak vital (Tentama & Nur, 2021). Dengan demikian, diketahui juga bahwa efikasi diri memengaruhi motivasi, ketekunan, dan ketahanan seseorang saat memasuki dunia kerja (Taufan dkk., 2025).

Efikasi diri adalah komponen psikologis yang mendasari kinerja siswa baik dalam konteks akademik maupun profesional, menurut penelitian Megasari dkk. (2025). Tingkat efikasi diri yang tinggi juga meningkatkan motivasi dan ketahanan dalam menghadapi hambatan profesional dan sangat membantu dalam pengembangan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, terutama di Indonesia, menurut penelitian tambahan (Sutrisno dkk., 2024). Dalam hal pencarian kerja dan proses pengembangan karir, mereka yang memiliki efikasi diri tinggi biasanya mengerahkan lebih banyak usaha dan ketekunan. Hal ini konsisten dengan teori kognitif sosial Albert Bandura (Rochmah, 2024).

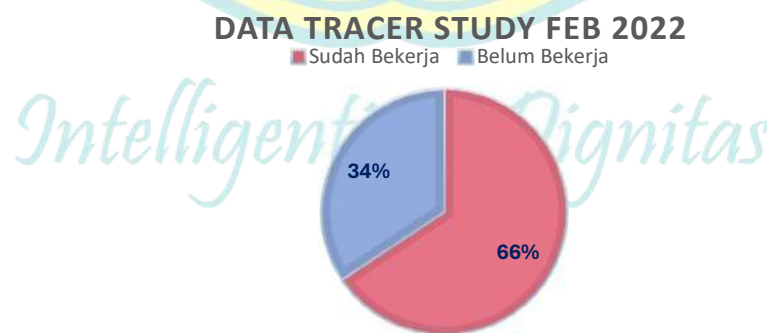
Lebih lanjut, perkembangan *self-efficacy* menjadi aspek psikologis yang sangat menentukan keberhasilan individu dalam merespons tuntutan kehidupan dan dunia kerja yang semakin kompleks (Sabrina et al., 2023).

self-efficacy membantu individu untuk tidak mudah menyerah ketika menghadapi tekanan atau hambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Fidrayani & Hadiati (2020), orang yang memiliki efikasi diri yang kuat akan gigih dan terus berusaha hingga mendapatkan hasil yang diinginkan. Dengan demikian, tingkat keterlibatan, usaha, dan akhirnya pengembangan keterampilan kerja siswa dapat sangat dipengaruhi oleh kepercayaan diri mereka dalam kemampuan untuk berhasil dalam program magang dan tugas-tugas terkait pekerjaan (Tsai dkk., 2022). Karena mereka dapat mengatasi kesulitan, beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, dan memaksimalkan peluang belajar selama magang, siswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi biasanya memiliki persiapan kerja yang lebih baik (Nasution dkk., 2022). Sebaliknya, mahasiswa yang *self-efficacy* rendah berpotensi kurang maksimal dalam memanfaatkan pengalaman magang, sehingga pengembangan *employability skills* menjadi kurang optimal. (Wijaya, 2024)

Sejumlah penelitian telah membahas peran magang dan *self-efficacy* secara terpisah terhadap kesiapan kerja atau *employability* mahasiswa, kajian yang membahas *perceived value of internship* dan *self-efficacy* secara bersamaan sebagai prediktor *employability skills* mahasiswa masih belum banyak ditemukan, dan secara khusus pada pendidikan tinggi di Indonesia. Sebagian besar penelitian di Indonesia cenderung menitikberatkan pada keikutsertaan atau pengalaman magang secara objektif, seperti lama magang, jenis industri, atau kesesuaian bidang magang dengan program studi, tanpa

menggali lebih jauh bagaimana mahasiswa memaknai nilai, manfaat, dan relevansi pengalaman magang tersebut terhadap pengembangan keterampilan kerjanya. Akibatnya, dimensi subjektif dari pengalaman magang yang berpotensi memengaruhi pengembangan *employability skills* belum banyak mendapat perhatian dalam kajian empiris.

Universitas Negeri Jakarta sebagai salah satu perguruan tinggi negeri perlu berkontribusi dalam menyiapkan strategi agar menciptakan lulusan yang kompeten dan siap kerja. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas lulusan, baik melalui kurikulum, kegiatan pembelajaran, maupun program pendukung lainnya. Meskipun demikian, tingkat kesiapan kerja lulusan masih perlu dikaji secara empiris untuk memastikan bahwa kompetensi yang dikembangkan selama masa studi telah selaras dengan kebutuhan dunia kerja. Berdasarkan hasil tracer study terhadap 172 lulusan Universitas Negeri Jakarta tahun 2022, diketahui bahwa 113 lulusan (66%) belum bekerja, sedangkan 59 lulusan (34%) telah bekerja. Data ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar lulusan masih berada pada fase transisi menuju dunia kerja.



Gambar 1.3 Status Kerja Lulusan FEB UNJ 2022

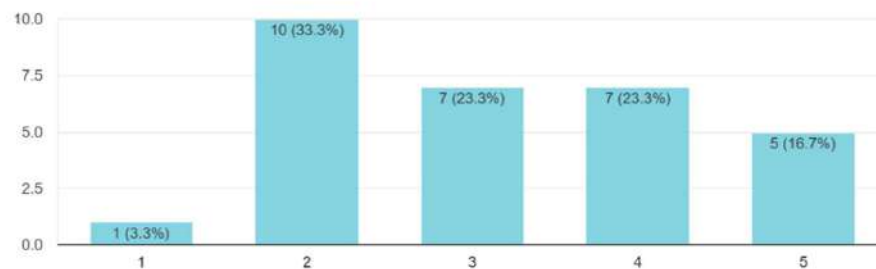
Sumber: Tracer Study 115 UNJ 2022

Mayoritas responden (66%) menganggur, sedangkan 34% bekerja, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.3. Tingginya jumlah lulusan yang menganggur mungkin merupakan pertanda kesulitan dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dan menyesuaikan diri dengan ekspektasinya, bukan pertanda kualitas lulusan yang buruk. Keadaan ini menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang memengaruhi kesiapan kerja lulusan, terutama komponen keterampilan kerja. Untuk memperkuat gambaran awal tersebut, dilakukan pra-riset terhadap mahasiswa Universitas Negeri Jakarta guna mengetahui kondisi *employability skills* sebelum memasuki dunia kerja.

Pra-riset ini bertujuan untuk mengidentifikasi fenomena awal terkait kesiapan kerja, kemampuan adaptasi, komunikasi, kerja sama, serta pengelolaan diri mahasiswa. Berdasarkan temuan pra-penelitian dari tiga puluh responden, diperoleh gambaran awal mengenai persepsi mahasiswa terhadap kesiapan kerja dan kemampuan yang berkaitan dengan *employability skills*.

Saya mampu beradaptasi dengan tuntutan dan perubahan lingkungan kerja.

30 responses

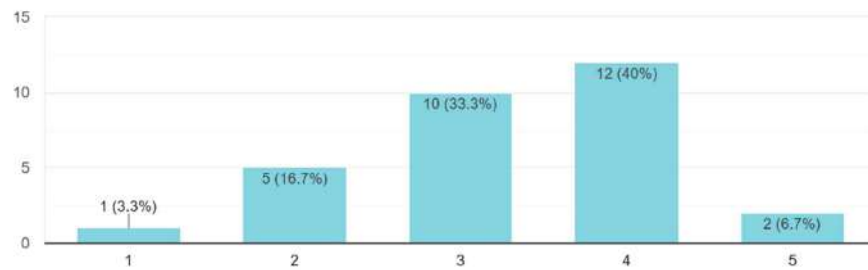


Gambar 1.4 Jawaban Hasil Pra-riset pada Aspek Career Focus

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Hasil pra-riset menunjukkan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap keterampilan yang dimiliki untuk memasuki dunia kerja masih berada pada tingkat cukup. Sebanyak 40% responden berada pada kategori setuju dan 33,3% pada kategori cukup setuju, meskipun masih terdapat responden yang memberikan penilaian rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesiapan diri dan orientasi karier mahasiswa belum sepenuhnya merata.

Saya merasa memiliki keterampilan yang memadai untuk memasuki dunia kerja setelah lulus.
30 responses

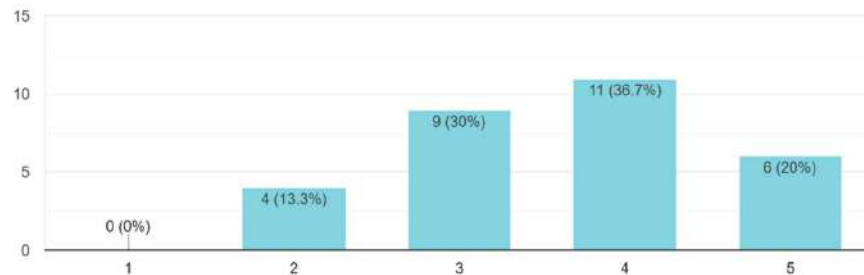


Gambar 1.5 Jawaban Hasil Pra-riset pada aspek Personal Qualities

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Pada aspek kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan dan perubahan lingkungan kerja, jawaban responden cenderung berada pada kategori sedang. Sebanyak 33,3% responden berada pada skor 2, sementara responden yang memberikan penilaian tinggi masih relatif terbatas. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas pribadi yang berkaitan dengan fleksibilitas dan ketahanan dalam menghadapi perubahan pada mahasiswa belum sepenuhnya kuat, meskipun telah memiliki pengalaman magang.

Saya percaya diri terhadap kemampuan komunikasi yang saya miliki.
30 responses

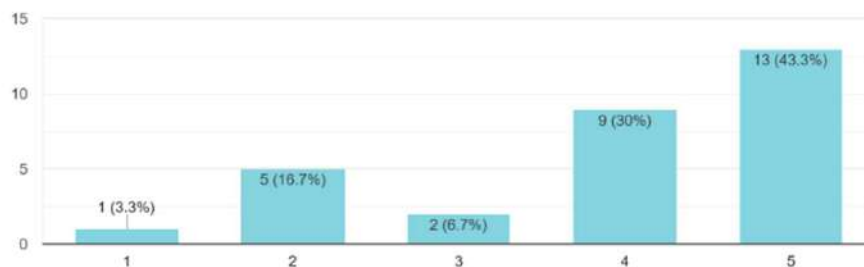


Gambar 1.6 Jawaban Hasil Pra-riset pada aspek Communication

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Pada aspek komunikasi, mayoritas responden memberikan penilaian setuju, dengan 36,7% pada skor 4 dan 20% pada skor 5. Namun demikian, masih terdapat responden yang berada pada kategori sedang, sehingga tingkat kepercayaan diri dalam berkomunikasi belum sepenuhnya merata di antara mahasiswa

Saya mampu bekerja sama dan menjalin hubungan yang baik dengan orang lain.
30 responses



Gambar 1.7 Jawaban Hasil Pra-riset pada Aspek Team Working

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berbeda dengan aspek sebelumnya, kemampuan menjalin hubungan dan bekerja sama dengan orang lain menunjukkan hasil yang lebih positif. Sebanyak 43,3% responden memilih skor 5 dan 30% memilih skor 4. Hal

ini menunjukkan bahwa kemampuan interpersonal dan kerja tim menjadi salah satu kekuatan yang telah dimiliki mahasiswa.



Gambar 1.8 Jawaban Hasil Pra-riset pada Aspek Personal Qualities

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Pada aspek pengelolaan diri dalam menyelesaikan tugas, jawaban responden menunjukkan variasi yang cukup lebar. Responden terbanyak berada pada skor 3 (30%) dan skor 4 (26,7%), namun masih terdapat penilaian rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan mengatur waktu, tanggung jawab, dan tekanan kerja masih menjadi tantangan bagi sebagian mahasiswa.

Pada penelitian ini data *tracer study* digunakan untuk menggambarkan kondisi akhir lulusan di dunia kerja sebagai indikasi awal, sedangkan pra-riset digunakan sebagai jembatan analitis untuk melihat keterkaitan antara data lulusan dan kondisi mahasiswa aktif. Hasil pra-riset menunjukkan bahwa masih terdapat mahasiswa yang merasa belum sepenuhnya siap dalam menghadapi dunia kerja, terutama pada aspek kepercayaan diri terhadap keterampilan yang dimiliki, kemampuan beradaptasi, serta kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan. Berdasarkan kondisi tersebut, masih dapat

ditemukan adanya perbedaan antara ekspektasi dunia kerja dan kesiapan lulusan Universitas Negeri Jakarta dalam memasuki dunia kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana mahasiswa Universitas Negeri Jakarta memandang nilai magang sebagai elemen eksternal dan efikasi diri sebagai faktor internal dalam membangun keterampilan kerja. Temuan akhir penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan empiris bagi universitas dan pembuat kebijakan untuk mengembangkan dan menilai program magang yang memprioritaskan pembentukan pengalaman magang yang bermanfaat dan signifikan di samping menawarkan pengalaman kerja. Di samping itu, penguatan *self-efficacy* mahasiswa diharapkan dapat lebih diperhatikan sebagai faktor internal yang mendukung pengembangan *employability skills* agar lebih selaras dengan kebutuhan dunia kerja.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Perceived value of internship* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employability Skill* mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta yang telah mengikuti program magang?
2. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employability Skill* mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta yang telah mengikuti program magang?

3. Apakah *Perceived value of internship* dan *Self-efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap *Employability Skill* mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta yang telah mengikuti program magang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk meneliti bagaimana mahasiswa Universitas Negeri Jakarta yang telah mengikuti program magang menilai manfaat magang dalam kaitannya dengan kemampuan kerja mereka.
2. Untuk meneliti bagaimana efikasi diri memengaruhi kemampuan kerja mahasiswa Universitas Negeri Jakarta yang telah mengikuti program magang.
3. Untuk meneliti bagaimana efikasi diri dan nilai yang dirasakan dari magang secara bersamaan memengaruhi keterampilan kerja mahasiswa Universitas Negeri Jakarta yang telah mengikuti program tersebut.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Studi ini memberikan kontribusi teoretis dengan menjelaskan bagaimana persepsi mahasiswa tentang nilai pengalaman magang mereka dan kepercayaan diri mereka memengaruhi pengembangan keterampilan kerja mereka di samping keberadaan program magang. Studi ini menunjukkan

bahwa magang hanya akan memberikan efek terbaik pada keterampilan kerja mahasiswa jika mereka mampu memandang pengalaman tersebut sebagai sesuatu yang relevan, bermanfaat, dan mendukung aspirasi profesional mereka serta didukung oleh tingkat efikasi diri yang memadai. Temuan studi ini memperkuat pandangan bahwa keterampilan kerja terbentuk melalui interaksi antara faktor eksternal (pengalaman belajar di dunia kerja) dan faktor internal (keyakinan diri), sehingga memberikan pemahaman yang lebih lengkap dan realistis tentang mekanisme pembentukan kesiapan kerja mahasiswa, terutama dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada mahasiswa Universitas Negeri Jakarta tentang pentingnya pengalaman magang (nilai yang dirasakan dari magang) sebagai cara untuk membangun keterampilan kerja. Selain itu, diharapkan penelitian ini akan membantu mahasiswa menjadi lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menghadapi tuntutan dan dinamika tempat kerja dengan meningkatkan efikasi diri mereka. Hal ini juga akan membantu mahasiswa merefleksikan bagaimana mempersiapkan diri dengan lebih baik untuk memasuki dunia kerja.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Temuan studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris kepada Universitas Negeri Jakarta, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, mengenai kondisi keterampilan kerja mahasiswa dan hubungannya dengan persepsi nilai magang serta efikasi diri. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluatif bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan unit pengelola program magang di lingkungan Universitas Negeri Jakarta dalam menelaah pelaksanaan program magang yang telah berjalan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan akademik dalam kajian pembinaan mahasiswa yang berorientasi pada penguatan *employability skills*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bagian dari referensi empiris yang relevan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji *employability skills* mahasiswa, khususnya yang melibatkan faktor eksternal berupa persepsi nilai magang dan faktor internal berupa *self-efficacy*. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pembanding hasil penelitian, dasar pengembangan instrumen, maupun rujukan dalam merumuskan model penelitian lanjutan dengan mengimplementasikan variabel lain, memperluas konteks penelitian, atau menerapkannya pada karakteristik responden yang berbeda.