

## Career Expectations in Certified Internship and Independent Study Students (MSIB)

### Ekspektasi Karir pada Mahasiswa Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB)

Aurora Cindy Wong<sup>1</sup>, Ivana Alessandra Kindangen<sup>2</sup>, Daniel Christian<sup>3</sup>, Yohanes Budiarto<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara, Indonesia

Email: <sup>1</sup> [aurora.705210197@stu.untar.ac.id](mailto:aurora.705210197@stu.untar.ac.id), <sup>2</sup> [ivana.705210191@stu.untar.ac.id](mailto:ivana.705210191@stu.untar.ac.id), <sup>3</sup> [daniel.705210266@stu.untar.ac.id](mailto:daniel.705210266@stu.untar.ac.id),  
<sup>4</sup> [yohanesb@fpsi.untar.ac.id](mailto:yohanesb@fpsi.untar.ac.id)

Artikel Info	ABSTRACT
<b>Riwayat Artikel:</b> Penyerahan 2024-06-26 Revisi 2025-01-04 Diterima 2025-01-13	<i>The relationship between internship experiences and career expectations among students has become an increasingly interesting topic for academics and practitioners alike. This study focused on 108 active student participants, both female and male, who had internship experiences at companies across four different sectors: retail, media, hospitality, and technology. The researcher employed a quantitative method using the Career Expectations Questionnaire, consisting of 24 items translated into Indonesian. This scale encompasses eight dimensions: competition, freedom, management, life balance, learning, entrepreneurship, organization membership, and expertise. The results indicated that female students tend to have higher career expectations than male students, while 19-year-old students demonstrated the highest career expectations compared to other age groups. Additionally, internship experiences in technology companies yielded more positive career expectations than other sectors. The study also identified competition and expertise as the primary contributors to career expectations.</i>
<b>Keyword:</b>  Internship Career Expectations; Job Readiness; Students	

ABSTRAK	Kata Kunci
Hubungan antara pengalaman magang dan ekspektasi karir pada mahasiswa telah menjadi topik yang semakin menarik perhatian di kalangan akademisi dan praktisi. Penelitian ini memfokuskan pada subjek penelitian berjumlah 108 partisipan yang merupakan mahasiswa aktif berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki yang memiliki pengalaman magang di sebuah perusahaan dan berasal dari 4 jenis perusahaan yang berbeda, diantaranya perusahaan ritel, media, hospitality, dan teknologi. Peneliti menerapkan metode kuantitatif dengan menggunakan <i>Career Expectations Questionnaire</i> yang terdiri dari 24 item yang telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia. Skala ini memiliki 8 dimensi yaitu <i>competition, freedom, management, life balance, learning, entrepreneur, organization membership</i> dan <i>expertise</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa perempuan cenderung memiliki ekspektasi karir yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, sementara mahasiswa berusia 19 tahun menunjukkan ekspektasi karir yang paling tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Selain itu, pengalaman magang di perusahaan teknologi menghasilkan ekspektasi karir yang lebih positif dibandingkan sektor lainnya. Penelitian ini juga mengidentifikasi aspek <i>competition</i> dan <i>expertise</i> sebagai kontributor utama terhadap ekspektasi karir.	Magang; Ekspektasi Karir; Kesiapan Kerja; Mahasiswa

Copyright (c) 2024 Aurora Cindy Wong., dkk

#### Korespondensi:

Yohanes Budiarto  
Universitas Tarumanagara  
Email: [yohanesb@fpsi.untar.ac.id](mailto:yohanesb@fpsi.untar.ac.id)



## LATAR BELAKANG

Pada keadaan ekonomi saat ini, persaingan pada lapangan pekerjaan adalah hal yang pasti. Persaingan pada lapangan pekerjaan pada saat ini juga terbilang sangat ketat dimana persyaratan cenderung minimal lulusan Strata-1 (S1) dan bahkan memiliki pengalaman atau sertifikasi (Marta, 2024). Menghadapi tantangan era globalisasi yang kompetitif memerlukan keterampilan yang solid dan matang. Sumber daya manusia yang berkualitas, dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang selaras dengan kebutuhan pembangunan, menjadi modal utama yang sangat penting, baik dari segi kuantitas maupun, yang lebih utama, kualitas (Suyanto et al., 2019).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mahasiswa merupakan individu yang belajar di perguruan tinggi. Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan bagi mahasiswa perlu merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang inovatif untuk mendorong mahasiswa mencapai indikator pembelajaran yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara optimal serta relevan dengan kondisi saat ini (Zhang, 2020). Dalam mencapai indikator pencapaian pembelajaran dalam aspek keterampilan, perguruan tinggi biasanya akan menggunakan praktik lapangan atau yang biasa disebut magang untuk dilakukan oleh para mahasiswa. Berdasarkan Kemendikbud (2020), magang merupakan salah satu dari delapan bentuk pembelajaran yaitu pertukaran belajar, magang/praktek kerja, asistensi mengajar di satuan pendidikan, penelitian/riset, proyek kemanusiaan, kegiatan wirausaha, studi proyek independent, kuliah kerja nyata tematik (KKN).

Di Indonesia, pemagangan diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2020 Pasal 1, yang mendefinisikannya sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja di instansi pelatihan. Pemagangan dilakukan dengan bekerja langsung di bawah bimbingan instruktur atau pekerja berkompentensi di perusahaan untuk menguasai keterampilan tertentu. Pemagangan dapat dilakukan atas inisiatif pribadi mahasiswa atau sebagai persyaratan akademik dengan nilai yang dihitung. Salah satu program magang yang populer saat ini adalah Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB), bagian dari kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang dirilis oleh Kemendikbud Ristek.

Program MSIB memberikan mahasiswa kesempatan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman langsung dalam dunia industri melalui proyek atau permasalahan nyata. Program ini bertujuan mempersiapkan mahasiswa agar siap kerja dengan kompetensi yang sesuai kebutuhan industri, membekali mereka dengan sertifikasi, dan menjembatani kebutuhan talenta berkualitas di dunia kerja. Mahasiswa dapat mengikuti program ini selama satu semester setara 20 SKS atau dua semester setara 40 SKS. Diluncurkan sejak 2020, MSIB telah dianggap sukses oleh sebagian peserta.

Magang sendiri memberikan mahasiswa pengalaman praktis dan keterampilan relevan yang mendukung persiapan karir mereka. Menurut Anggraeni (2020), pengalaman magang berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan membantu mahasiswa mengaplikasikan teori dari kelas

ke dunia kerja nyata. Ekspektasi karir mahasiswa, yang mencakup harapan dan aspirasi terkait jalur karir, sangat dipengaruhi oleh pengalaman magang tersebut.

Cheung & Arnold (2014) mengemukakan bahwa pengalaman magang memberikan wawasan yang berharga tentang industri dan pasar kerja, yang pada gilirannya membantu mahasiswa mengembangkan ekspektasi karir yang lebih realistis. Menurut Jewel dan Soetjipto (dalam Ningtyas & Widayati, 2020), ekspektasi karir adalah harapan untuk sukses mencapai karir yang baik berdasarkan kemampuan, pengalaman, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, berdasar dari apa yang dipelajarinya dari lingkungan dimana individu itu berada. Ekspektasi karir adalah konsep yang penting dalam memahami bagaimana individu merencanakan masa depan profesional mereka dengan mempertimbangkan berbagai kendala.

Menurut Wu dan Li (dalam Liu et al., 2019), ekspektasi karir mahasiswa dapat dibagi menjadi tiga dimensi yaitu prestise, status dan stabilitas, nilai intrinsik dan nilai ekstrinsik. Ketiga dimensi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek: (1) *Competition*: Karir dipandang sebagai kompetisi, di mana pengakuan atas pencapaian penting untuk menjaga motivasi. Ketidakhadiran pengakuan dapat menimbulkan frustrasi; (2) *Freedom*: Autonomi kerja dihargai, dengan preferensi evaluasi berdasarkan hasil, bukan metode, sementara pengawasan ketat menurunkan kepuasan; (3) *Management*: Posisi, status, dan penghargaan memotivasi individu yang ingin cepat meraih tanggung jawab; (4) *Life Balance*: Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi penting, dengan preferensi terhadap fleksibilitas; (5) *Organization Membership*: Keterikatan pada nilai dan tujuan organisasi memberikan rasa bangga, sering mendahulukan kebutuhan organisasi di atas pribadi; (6) *Expertise*: Spesialisasi dihargai sebagai sumber rasa aman, sementara generalisasi cenderung membuat individu tidak nyaman; (7) *Learning*: Tantangan dan pembelajaran berkelanjutan menjaga motivasi dan arah karir; (8) *Entrepreneurship*: Risiko dan kebebasan berinisiatif menjadi motivasi utama, baik melalui wirausaha mandiri atau dalam organisasi yang mendukung inovasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Zondag & Brink (2017) menemukan bahwa magang berfungsi sebagai jembatan antara teori yang dipelajari di kelas dan aplikasi praktis di dunia kerja, yang pada gilirannya meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang pilihan karir dan ekspektasi hasil mahasiswa. Selain itu, penelitian oleh Gosali et al. (2024) menunjukkan bahwa kualitas magang memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku eksplorasi karir mahasiswa. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa magang berpengaruh pada ekspektasi karir pada mahasiswa. Namun pada penelitian sebelumnya belum menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi ekspektasi karir dan gambaran pengalaman magang terhadap ekspektasi karir pada mahasiswa yang telah melakukan program magang. Maka dari itu, melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui secara deskriptif bagaimana gambaran ekspektasi karir pada mahasiswa yang telah menjalani program magang khususnya MBKM program

MSIB. Hal ini menarik untuk peneliti uji dikarenakan program magang adalah proses yang sangat penting dalam masa perkuliahan yang kemudian akan menjadi jalan bagi karir mahasiswa di masa yang akan datang. Sehingga melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan gambaran tentang aspek-aspek dari pengalaman magang yang dapat berpengaruh kepada ekspektasi karir.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono et al., 2018). Sedangkan, jenis *non-probability sampling* yang digunakan adalah *quota sampling*. Kuota yang ditentukan oleh peneliti adalah 108 partisipan. Penelitian ini memfokuskan pada subjek penelitian yaitu mahasiswa aktif yang memiliki pengalaman magang di sebuah perusahaan. Dengan demikian, partisipan penelitian ini terdiri dari mahasiswa yang telah merasakan langsung dunia kerja melalui program magang.

Peneliti menggunakan *Career Expectations Questionnaire*. Alat ukur ini dikembangkan oleh Wu & Li (2001) yang terdiri dari 24 item yang telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia. Skala ini memiliki 8 dimensi yaitu *competition, freedom, management, life balance, learning, entrepreneur, organization membership* dan *expertise*. Alat ukur ini memiliki reliabilitas *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) = 0.887 > 0.60.

Untuk analisis data, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif dengan bantuan perangkat lunak SPSS Statistics 25 for Windows. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran frekuensi, nilai rata-rata, dan standar deviasi untuk mengetahui perbedaan tingkat ekspektasi karir pada faktor jenis kelamin, usia, dan jenis perusahaan. Setelah itu dilakukan analisis nilai sumbangan efektif (SE) untuk mengetahui aspek yang memberikan sumbangan paling besar terhadap ekspektasi karir.

### HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang diperoleh, gambaran responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel deskriptif berikut:

**Tabel 1. Data Deskriptif Responden Penelitian**

Kategori		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	39,8
	Perempuan	65	60,2
Usia	19	2	1,9
	20	40	37
	21	46	42,6
	22	16	14,8
	23	3	2,8
	25	1	0,9

Jenis Perusahaan	Ritel	69	63,9
	Media	14	13
	Hospitality	14	13
	Teknologi	11	10,2

Partisipan pada penelitian ini adalah 108 mahasiswa aktif yang sedang menjalani program magang di sebuah perusahaan. Partisipan memiliki rentang usia antara 19-25 tahun yang terdiri atas laki-laki sebanyak 43 partisipan dan perempuan sebanyak 65 partisipan. Partisipan juga berasal dari 4 jenis perusahaan yang berbeda dengan mayoritas berasal dari perusahaan ritel dengan presentasi 63,9% sedangkan yang lainnya berasal dari perusahaan media sebesar 13%, perusahaan *hospitality* sebesar 13% dan perusahaan teknologi sebesar 10,2%.

**Tabel 2. Gambaran Umum Ekspektasi Karir**

	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Ekspektasi Karir	3,38	0,37	2,31	4,00

Peneliti melakukan pengukuran variabel ekspektasi karir menggunakan likert 4 poin dari 1 sampai 4 sehingga didapatkan *mean hipotetik* sebesar 2,5. Dari penelitian yang dilakukan terhadap sampel (N = 108), variabel ekspektasi karier memiliki nilai minimum sebesar 2,31 dan maksimum sebesar 4 dengan *mean* sebesar 3,38 (*SD* = 0,37). Data dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 3. Statistik Deskriptif Ekspektasi Karir pada Faktor Jenis Kelamin**

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation
Ekspektasi Karir	Laki-laki	43	3,36	0,32
	Perempuan	65	3,47	0,36

Peneliti juga melakukan uji statistik deskriptif ekspektasi karir pada faktor jenis kelamin. Data yang didapatkan dari pengujian ini peneliti menemukan jenis kelamin perempuan (N = 65; mean = 3,47; SD = 0,36) memiliki nilai rata-rata lebih tinggi daripada jenis kelamin laki-laki (N = 43; mean = 3,36; SD = 0,32). Data ini dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 4. Statistik Deskriptif Ekspektasi Karir pada Faktor Usia**

	Usia	N	Mean	Std. Deviation
Ekspektasi Karir	19	2	3,60	0,44
	20	40	3,38	0,35
	21	46	3,42	0,35
	22	16	3,57	0,33

23	3	3,18	0,25
25	1	3,12	0,00

## PEMBAHASAN

Pada tabel 4, peneliti melakukan uji statistik deskriptif pada faktor usia. Data yang didapatkan dari pengujian ini peneliti menemukan usia 19 tahun ( $N = 2$ ;  $mean = 3,60$ ;  $SD = 0,44$ ) memiliki nilai rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan usia lainnya.

**Tabel 5. Statistik Deskriptif Ekspektasi Karir pada Faktor Jenis Perusahaan**

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation
Ekspektasi Karir	Ritel	69	3,43	0,34
	Media	14	3,41	0,41
	Hospitality	14	3,29	0,37
	Teknologi	11	3,53	0,34

Pengujian selanjutnya adalah pengujian variabel berdasarkan jenis perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa jenis perusahaan teknologi ( $mean = 3,53$ ;  $SD = 0,34$ ) memiliki nilai rata-rata ekspektasi karir yang paling besar dibandingkan jenis perusahaan ritel ( $mean = 3,43$ ;  $SD = 0,34$ ), media ( $mean = 3,41$ ;  $SD = 0,41$ ), dan hospitality ( $mean = 3,29$ ;  $SD = 0,37$ ).

**Tabel 6. Sumbangan Efektif Aspek Ekspektasi Karir**

Aspek Ekspektasi Karir	B	Koefisien Korelasi	Sumbangan Efektif
Competition	0,211	0,740	15,6%
Freedom	0,189	0,593	11,2%
Management	0,162	0,711	11,5%
Life Balance	0,171	0,670	11,5%
Organization	0,174	0,762	13,2%
Membership			
Expertise	0,199	0,721	14,4%
Learning	0,142	0,748	10,6%
Entrepreneurship	0,175	0,685	12,0%

Pada Tabel 6, peneliti menghitung nilai sumbangan efektif (SE) untuk menentukan aspek yang memiliki kontribusi terbesar terhadap ekspektasi karir. Proses perhitungan sumbangan efektif dilakukan dengan mengacu pada rumus dan tahapan yang diuraikan oleh Widhiarso (2001). Hasilnya, aspek *Competition* memberikan kontribusi sebesar 15,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persaingan antar karyawan di tempat kerja memiliki keberhasilan yang penting bagi ekspektasi karir. Selanjutnya, kontribusi terbesar kedua berasal dari aspek *Expertise* dengan nilai 14,4%, yang menunjukkan bahwa seseorang membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan keahliannya dan menjadi lebih percaya diri terhadap nilai pribadi mereka.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ekspektasi karir mahasiswa dapat terbentuk setelah menjalani program magang. Secara keseluruhan, skor rata-rata ekspektasi karir adalah 3,38 dengan standar deviasi 0,37, pada skala 1 hingga 4. Data ini menunjukkan bahwa pengalaman magang secara umum dapat memberikan gambaran ekspektasi karir pada mahasiswa. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Rothman & Sisman (2016) menemukan bahwa setelah menjalani program magang, sebagian besar mahasiswa melaporkan adanya peningkatan dalam pemahaman mereka tentang fungsi pekerjaan dan industri yang mereka minati, dengan 54% dari peserta magang mengonfirmasi bahwa pengalaman tersebut sesuai dengan harapan karir mereka. Penelitian ini menyoroti bagaimana pengalaman praktis selama magang dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai jalur karir yang ingin diambil oleh mahasiswa setelah lulus.

Ekspektasi karir pada mahasiswa yang telah menjalani program magang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu jenis kelamin, usia, dan jenis perusahaan. Ekspektasi karir pada mahasiswa yang telah menjalani program magang pada faktor jenis kelamin menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih tinggi dibanding laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan cenderung memiliki ekspektasi karir yang lebih tinggi daripada laki-laki. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih et al. (2017) menunjukkan bahwa kematangan karir, yang berhubungan erat dengan ekspektasi karir, dipengaruhi oleh jenis kelamin, di mana perempuan menunjukkan tingkat kematangan yang lebih baik dalam konteks karir dibandingkan laki-laki.

Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa perempuan lebih optimis dalam merencanakan karir mereka, terutama setelah mendapatkan pengalaman praktis melalui magang (Gosali et al., 2024). Pengalaman magang berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja dan minat karir mahasiswa, dengan perempuan menunjukkan minat yang lebih besar dalam mengembangkan karir mereka setelah menjalani magang. Penelitian ini juga menyoroti bahwa perempuan cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang yang dapat meningkatkan ekspektasi karir mereka, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya yang mendorong perempuan untuk lebih berambisi dalam karir.

Selain itu, penelitian oleh Ismail et al. (2018) menunjukkan bahwa mahasiswa yang telah menjalani program magang memiliki pemahaman yang lebih baik tentang jalur karir yang tersedia bagi mereka, dan perempuan dalam studi tersebut menunjukkan kecenderungan untuk mengejar jalur karir yang lebih ambisius setelah magang. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman magang tidak hanya memberikan keterampilan praktis tetapi juga mempengaruhi cara mahasiswa, terutama perempuan, memandang dan merencanakan karir mereka di masa depan.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga menemukan bahwa, terdapat perbedaan ekspektasi karir pada mahasiswa yang telah melakukan program magang berdasarkan usia.

Kelompok usia 19 tahun menunjukkan tingkat ekspektasi karir yang lebih tinggi dibanding usia lainnya. Kelompok usia 19 tahun menunjukkan tingkat ekspektasi karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok usia lainnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilieva & Vitanova (2019), yang menunjukkan bahwa keterlibatan dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap harapan karir di kalangan remaja. Umumnya, usia 19 tahun menjadi fase penting dimana individu mulai membentuk aspirasi karir yang lebih jelas dan ambisius. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Beal & Crockett (2010), yang menyatakan bahwa remaja yang berada pada tahap akhir pendidikan menengah, seperti pada usia 19, cenderung memiliki ekspektasi karir yang lebih tinggi karena mereka mulai merencanakan langkah-langkah konkret menuju karir yang diinginkan.

Selain itu, Zhou et al. (2024) menekankan bahwa ekspektasi karir di kalangan remaja dapat dipengaruhi oleh ekspektasi orang tua dan metode pengasuhan yang berkaitan dengan karir, yang biasanya lebih terasa pada usia 19 tahun ketika individu mulai membuat keputusan penting terkait pendidikan dan karir. Oleh karena itu, gabungan dari pengalaman pendidikan, pengaruh orang tua, dan perkembangan pribadi pada usia 19 tahun berkontribusi pada tingginya ekspektasi karir dibandingkan dengan kelompok usia lainnya.

Ekspektasi karir pada mahasiswa yang telah menjalani program magang pada faktor jenis perusahaan menunjukkan bahwa pengalaman magang pada perusahaan teknologi cenderung lebih tinggi dibanding perusahaan ritel, media dan *hospitality*. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki pengalaman magang di perusahaan teknologi menghasilkan ekspektasi karir yang lebih tinggi dibanding perusahaan lainnya. Pengalaman magang memiliki dampak signifikan terhadap ekspektasi karir mahasiswa, terutama ketika mempertimbangkan jenis perusahaan tempat mereka magang. Penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang menjalani magang di perusahaan teknologi cenderung memiliki ekspektasi karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang magang di sektor ritel, media, dan perhotelan. Hal ini disebabkan oleh sifat dinamis dan inovatif dari industri teknologi, yang sering kali menawarkan peluang pengembangan keterampilan yang lebih baik serta potensi karir yang lebih menjanjikan.

Pada penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa mahasiswa merasa lebih puas dan optimis tentang prospek karir mereka setelah magang di sektor yang lebih maju secara teknologi, sementara pengalaman di sektor perhotelan seringkali dianggap kurang memuaskan karena tantangan seperti jam kerja yang panjang dan gaji yang rendah (Marinakou & Charalampos, 2017). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa mahasiswa dari berbagai disiplin ilmu menunjukkan minat yang lebih besar untuk berkarir di industri teknologi, mencerminkan harapan mereka akan pertumbuhan dan inovasi dalam bidang tersebut (Gonzales et al., 2021).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Wu dan Li (dalam Liu et al., 2019), terdapat 8 aspek ekspektasi karir

yaitu *competition, freedom, management, life balance, organization membership, expertise, learning, dan entrepreneurship*. Berdasarkan hasil penelitian aspek yang memberikan sumbangan efektif (SE) paling besar pada ekspektasi karir adalah *competition*. Hal ini menunjukkan bahwa persaingan antar karyawan di tempat kerja memiliki keberhasilan yang penting bagi ekspektasi karir. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada pengembangan karir mereka. Misalnya, dalam studi yang dilakukan oleh Setyawati et al. (2022), ditemukan bahwa persaingan di tempat kerja berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang berdampak positif pada ekspektasi karir mereka. Selain itu, penelitian oleh Lambert & Gray (2022) juga mengungkapkan bahwa tekanan kompetitif dapat mendorong individu untuk beradaptasi dan berkembang, sehingga memperkuat harapan mereka terhadap kemajuan karir di masa depan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dinamika persaingan di lingkungan kerja sangat mempengaruhi ekspektasi karir individu.

Selain aspek *competition*, aspek *expertise* juga memberikan sumbangan efektif (SE) kedua paling besar pada ekspektasi karir. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan keahliannya dan menjadi lebih percaya diri terhadap nilai pribadi mereka. Menurut sebuah studi, pengembangan keterampilan dan keahlian yang relevan secara signifikan mempengaruhi harapan karir individu. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keahlian mereka merasa lebih percaya diri dan memiliki ekspektasi karir yang lebih tinggi, karena mereka dapat melihat nilai diri mereka dalam konteks profesional yang lebih luas (Sawitri & Dewi, 2018). Selain itu, keterampilan interpersonal dan *soft skills* juga berkontribusi terhadap perkembangan karir, di mana penguasaan keterampilan ini meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif (Tripathy, 2020). Dengan demikian, kesempatan untuk mengembangkan keahlian tidak hanya berfungsi sebagai penguat kepercayaan diri, tetapi juga sebagai faktor kunci dalam membentuk ekspektasi karir yang positif.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan gambaran-gambaran yang mempengaruhi pengalaman magang terhadap ekspektasi karir pada mahasiswa magang dan studi independen bersertifikat (MSIB). Secara keseluruhan, ekspektasi karir mahasiswa dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, termasuk jenis kelamin, usia, dan jenis perusahaan tempat mereka magang. Mahasiswa perempuan menunjukkan ekspektasi karir yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, yang dikaitkan dengan tingkat kematangan karir dan sikap proaktif dalam merencanakan masa depan mereka. Dari sisi usia, mahasiswa berusia 19 tahun memiliki ekspektasi karir yang lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya, yang mencerminkan pentingnya fase ini dalam membentuk

aspirasi karir. Selain itu, mahasiswa yang magang di perusahaan teknologi cenderung memiliki ekspektasi karir yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang magang di sektor lain seperti ritel, media, dan perhotelan, yang disebabkan oleh potensi dan dinamika karir yang lebih menjanjikan di industri teknologi.

Penelitian ini juga mengidentifikasi aspek-aspek ekspektasi karir, di mana *competition* memberikan kontribusi terbesar terhadap ekspektasi karir, diikuti oleh *expertise*. Lingkungan kerja yang kompetitif terbukti mampu memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan karir, sementara pengembangan keahlian meningkatkan rasa percaya diri mahasiswa terhadap prospek karir mereka. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengalaman magang tidak hanya memberikan keterampilan praktis tetapi juga mempengaruhi cara mahasiswa merencanakan dan membangun ekspektasi karir. Oleh karena itu, program magang dapat menjadi strategi utama dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dan mendukung pengembangan karir mereka di masa depan.

## REFERENSI

- Anggraeni, B. D. (2020). *Student Internship Experience on Career Selection Survey: Vocational Education Accounting Program*. 426(1cVhe 2018), 238–244. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200331.148>
- Beal, S. J., & Crockett, L. J. (2010). Adolescents' occupational and educational aspirations and expectations: Links to high school activities and adult educational attainment. *Developmental Psychology*, 46(1), 258–265. <https://doi.org/10.1037/a0017416>
- Cheung, R., & Arnold, J. (2014). The impact of career exploration on career development among hong kong chinese university students. *Journal of College Student Development*, 55(7), 732–748. <https://doi.org/10.1353/csd.2014.0067>
- Gosali, C., Vito, P., & Remiasa, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang dan Kepribadian Enterprising Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Minat Karir Sebagai Variabel Mediasi. *Action Research Literate*, 8(7). <https://doi.org/10.46799/ar.l.v8i7.437>
- Ilieva, S., & Vitanova, V. (2019). CAREER DEVELOPMENT EXPECTATIONS OF YOUNG PEOPLE. *Knowledge International Journal*, 34(6), 1743–1748. <https://doi.org/10.35120/kij34061743i>
- Ismail, I., Hasan, H., & Musdalifah, M. (2018). Pengembangan Kompetensi Mahasiswa Melalui Efektivitas Program Magang Kependidikan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 124–132. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v2i1.48>
- Kemendikbud. (2020). *Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka*. 42.
- Lambert, K., & Gray, C. (2022). Hyper-performativity and early career teachers: interrogating teacher subjectivities in neoliberal educational assemblages. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 43(6), 929–943. <https://doi.org/10.1080/01596306.2021.1933912>
- Liu, T., Shen, H., Chau, K. Y., & Wang, X. (2019). Measurement scale development and validation of female employees' career expectations in Mainland China. *Sustainability (Switzerland)*, 11(10). <https://doi.org/10.3390/su11102932>
- Marinakou, E., & Charalampos, G. (2017). Student satisfaction and expectations from internships in Greece: A comparison between Greek and International students. *Hospitality and Tourism Management Department of Tourism and Hospitality Bournemouth University Bournemouth, UK, April*.
- Marta, M. F. (2024). *Persaingan Ketat, Bagaimana Menemukan Peluang Kerja bagi Pemula?* Kompas.Id. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/06/03/persaingan-ketat-bagaimana-menemukan-peluang-kerja-bagi-pencari-kerja-pemula>
- Ningtyas, D. R., & Widayati, A. (2020). Pengaruh Ekspektasi Karir, Sosial Ekonomi, Dan Hasil Belajar Terhadap Minat Melanjutkan Perguruan Tinggi Siswa XI Akuntansi Smkn 1 Godean. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 9(05), 1–17.
- Ratnaningsih, I. Z., Kustanti, E. R., Prasetyo, A. R., & Fauziah, N. (2017). Kematangan Karier Siswa Smk Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Jurusan. *Humanitas*, 13(2), 112. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6067>
- Rothman, M., & Sisman, R. (2016). Internship impact on career consideration among business students. *Education + Training*, 58(9), 1003–1013. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2015-0027>
- Sawitri, D. R., & Dewi, K. S. (2018). Aspirasi Karir, Regulasi Diri, Dan Self-Perceived Employability Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 17(1), 68. <https://doi.org/10.14710/jp.17.1.68-76>
- Setyawati, N. W., Woelandari, D. S., & Rianto, M. R. (2022). Career Development, Motivation and Promotion on Employee Performance. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(9), 1957–1970. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i9.1453>
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>
- Tripathy, M. (2020). Significance of Soft Skills in Career Development. *Career Development and Job Satisfaction*, June. <https://doi.org/10.5772/intechopen.89935>
- Gonzales, A. R., Flores Chavez, S. M., Medina Gamez, K. P., & Cuba Pacheco, L. G. (2021). Models and determinant variables of innovation to improve quality and customer satisfaction in service companies. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(111), 23–32. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i111.512>
- Zhang, J. L. (2020). The Application of Human Comprehensive Development Theory and Deep Learning in Innovation Education in Higher Education. *Frontiers in Psychology*, 11(July), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01605>
- Zhou, N., Cao, H., Wang, S., Li, X., & Liang, Y. (2024). Parental Career Expectation Predicts Adolescent Career Development Through Career-Related Parenting Practice: Transactional Dynamics Across High School Years. *Journal of Career Assessment*, 32(1), 125–141. <https://doi.org/10.1177/10690727231184609>
- Zondag, M. M., & Brink, K. E. (2017). Examining US college students' career information sources across three decades. *Education and Training*, 59(9), 978–989. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2017-0002>