

Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Peserta Magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero)

Sukma Setiya Puteri & Arif Murti Rozamuri

Universitas Pertamina, Jakarta

Email: puterissukma@gmail.com, arifmurti.r@universitaspertamina.ac.id

Abstract

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) or Pelindo is a state-owned company which operates in the port services sector which provides opportunities for vocational/equivalent students, college students and fresh graduates to carry out internships in their environment. During the selection process, it was discovered that several of the interns accepted were interns who already had organizational experience. In carrying out an internship, interns not only help carry out supervisor/mentor duties, but interns are also helped to explore and improve their existing competencies so that they are better prepared to face the real world of work. This research aims to determine the influence of organizational experience and internship experience on work readiness of interns. This research uses quantitative research methods in the form of correlational research and explanatory research models, as well as collecting data through distributing questionnaires to interns at the Head Office, Regional 2 and Tanjung Priok Branch of PT Pelabuhan Indonesia (Persero). In processing the data, researchers used partial test methods and simultaneous tests for the variables organizational experience, internship experience, and work readiness with the help of SPSS version 26. The results of the study showed that organizational experience had a positive and significant effect on work readiness, internship experience had a positive and significant effect on work readiness, organizational experience and internship experience simultaneously influence work readiness.

Keywords organizational experience, internship experience, job readiness.

1. Pendahuluan

Salah satu tugas perguruan tinggi adalah sebagai penyedia layanan pendidikan yang mempersiapkan mahasiswanya agar memiliki kesiapan kerja setelah lulus tanpa melakukan penyesuaian diri dalam waktu yang cukup panjang. Tujuan pendidikan adalah untuk menambah pengetahuan peserta didik, melatih keterampilan dan mengembangkan sikap profesional. Hal itu tertuang dalam UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, yang menjelaskan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Dengan memperhatikan tujuan pendidikan nasional di atas, maka perguruan tinggi dapat membentuk sikap dan perilaku mahasiswa sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, seperti:

memiliki akhlak dan etika yang baik, melatih sikap tanggung jawab dan disiplin, menyelesaikan tugas dengan baik, memiliki kemampuan untuk menciptakan inovasi yang menarik, kemampuan menata kerja baik dan berorientasi pada tujuan, memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidangnya sendiri penguasaan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam kelompok, serta dapat saling membantu dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang ditugaskan. Hal ini sebagai dasar yang harus dimiliki mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif.

Persaingan dalam dunia kerja sangat selektif di mana setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dibandingkan dengan perusahaan lain sebagai kompetitor. Keadaan ini mengharuskan setiap perusahaan memperoleh atau merekrut tenaga kerja dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dapat menghasilkan kinerja terbaik. Dalam dunia kerja, perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten dimana menjadi SDM yang berkualitas dapat diperoleh melalui berbagai kegiatan pelatihan yang berkualitas. Melalui kegiatan pelatihan yang berkualitas, SDM dituntut harus kreatif dan inovatif, memiliki pengalaman di bidangnya, peka terhadap lingkungan dan memiliki kemampuan untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka sendiri. Oleh karena itu, lembaga pendidikan maupun sektor pelatihan harus mampu membentuk SDM yang siap kerja.

Cathrine (2011) menjelaskan bahwa keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang individu berkorelasi kuat dengan kesiapannya bekerja. Artinya, orang dengan kesiapan optimal akan lebih mudah mencapai kesuksesan dan menghadapi kompleksitas dunia kerja. Hal ini dapat menjadi alat utama sebelum menyelami dunia kerja, salah satunya dapat dimaksimalkan dengan program pengembangan dan/atau pelatihan seperti magang atau kegiatan organisasi lingkungannya di dalam perguruan tinggi maupun di luar perguruan tinggi. Menurut Azizah, dkk. (2019) menjelaskan bahwa pengalaman organisasi dan pengalaman magang berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa melalui organisasi dan program magang, maka seseorang akan mendapatkan pengalaman yang luar biasa karena dapat berkontribusi secara langsung untuk mengerjakan proyek yang dapat memengaruhi kesuksesan organisasi atau perusahaan. Selain itu, seseorang juga dapat mempersiapkan diri dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk memasuki dunia kerja secara nyata.

Terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi kesiapan kerja seseorang yaitu faktor yang bersumber dari internal atau dalam diri individu dan eksternal atau di luar individu. Faktor internal mencakup kemampuan intelegensi, bakat, minat, motivasi, sikap, pengalaman, dan keterampilan. Faktor eksternal mencakup masyarakat, keluarga, sekolah dan lingkungan sekitar (Ketut dalam Nurhaniah 2013). Menurut Pool dan Sewell (2007), seseorang dapat dikatakan siap dalam menghadapi dunia kerja apabila dirinya memiliki empat aspek seperti *knowledge* berkaitan dengan ilmu pengetahuan pada bidangnya, *career management skills* atau keterampilan yang mengakomodasi kinerja yang dapat berkembang, *personal circumstance* yang erat dengan jiwa kepribadian guna memantik keluarnya potensi, dan *presentation*, yakni pemahaman mengenai segala ilmu yang sudah dipelajari.

Berbagai cara yang dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa guna menghadapi dunia saat bekerja adalah dengan aktif mengikuti organisasi atau mengikuti program magang. Berbagai macam organisasi dapat diikuti oleh mahasiswa sesuai dengan minatnya, di lingkup instansi tempat menimba ilmu atau di luar dari jangkauan tersebut, dan yang bersifat profit maupun non-profit seperti Himpunan Mahasiswa, Badan Eksekutif Mahasiswa, AIESEC, *Youth of Indonesia*, *Student Catalysts*, dan yang lainnya. Selain itu, terdapat beberapa program magang yang dapat diikuti oleh mahasiswa seperti Kampus Merdeka inisiasi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Program Magang Generasi Bertalenta (Magenta) inisiasi Kementerian BUMN yang berkolaborasi dengan Forum Human Capital Indonesia, Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) inisiasi Forum Human Capital Indonesia, dan program magang lainnya. Kegiatan organisasi dapat memberikan kontribusi terhadap kesiapan bekerja, dimana melalui organisasi dapat meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, keterampilan, kemampuan, minat dan keterampilan serta keterampilan bagi mahasiswa itu sendiri. Pengembangan potensi siswa yang optimal dapat dicapai dengan aktif mengikuti kegiatan di luar jam belajar, yaitu organisasi internal di dalam universitas atau organisasi eksternal. Menurut Nedi dalam Rahmat (2013), 80% keberhasilan bekerja ditentukan oleh faktor non akademik, sedangkan hanya 20% ditentukan oleh faktor akademik sehingga organisasi menjadi salah satu kegiatan yang dapat diikuti untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.

Menurut data yang sudah terhimpun di tahun 2022 oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2021 dimana tingkat pengangguran dengan gelar Diploma sebesar 4.59% dan tingkat pengangguran dengan gelar Sarjana sebesar 4.80%. Menurut Ida Fauziah selaku Menteri Ketenagakerjaan, tingkat pengangguran terbuka dapat menurun karena adanya program-program dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yaitu program magang Kampus Merdeka dan Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) inisiasi Forum Human Capital Indonesia (FHCI).

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan 2	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
	2020	2021	2022
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	3,61	3,61	3,59
SMP	6,46	6,45	5,95
SMA umum	9,86	9,09	8,57
SMA Kejuruan	13,55	11,13	9,42
Diploma I/II/III	8,08	5,87	4,59
Universitas	7,35	5,98	4,80

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Menurut hasil survey yang dilakukan Yulius terhadap 456 responden menggunakan kuisioner dari aplikasi SPADA DIKTI membuktikan bahwa sebesar 69% mahasiswa merasa kegiatan program kampus merdeka mampu meningkatkan kompetensi atau keterampilan diri sebagai

bekal bekerja setelah lulus. Dampak penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa menjadi lebih fleksibel terhadap proses perkuliahan, meningkatkan pengalaman bersama masyarakat dan membekali mahasiswa untuk siap bekerja setelah lulus kuliah.

Salah satu perusahaan yang menyelenggarakan program magang untuk membantu perguruan tinggi dalam mempersiapkan mahasiswanya untuk terjun ke dalam dunia kerja adalah PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo. Pelindo adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhanan dan menjadi operator pelabuhan terbesar di Indonesia yang memiliki 4 regional, 4 subholding, dan 94 cabang yang tersebar dari Sabang hingga Merauke.

Pelindo memberikan kesempatan pada siswa SMK/ sederajat, mahasiswa diploma, mahasiswa strata-1 hingga *fresh graduate* untuk melaksanakan magang di lingkungannya. Terdapat beberapa program magang yang dijalankan oleh Pelindo seperti Praktik Kerja Lapangan (PKL) yang dapat diikuti oleh siswa SMK/ sederajat, Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) dan Program Magang Generasi Bertalenta (Magenta) yang dapat diikuti oleh seluruh siswa atau mahasiswa Indonesia dan Program Magang Reguler yaitu program magang Pelindo yang juga dapat diikuti oleh seluruh mahasiswa Indonesia baik mahasiswa diploma, mahasiswa sarjana hingga *fresh graduate*.

Program magang ini memiliki durasi pelaksanaan magang minimal tiga bulan hingga satu tahun. Dalam proses seleksi pelaksanaan magang, terdapat proses seleksi administrasi dan seleksi wawancara. Berdasarkan seleksi tersebut, diketahui bahwa beberapa peserta magang yang diterima adalah peserta magang yang telah memiliki pengalaman organisasi atau pengalaman magang sebelum melaksanakan magang pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero). Tetapi, terdapat beberapa juga peserta magang yang menjadikan Pelindo sebagai tempat pelaksanaan magang untuk pertama kalinya. Untuk pelaksanaan magang di Pelindo, peserta magang tidak hanya membantu mengerjakan tugas-tugas pembimbing/mentor, tetapi peserta magang juga dibantu untuk menggali dan meningkatkan kompetensi yang ada di dalam dirinya agar lebih siap untuk menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya melalui berbagai cara seperti, diberikan kegiatan *mentoring/coaching*, dilibatkan dalam penyelesaian sebuah permasalahan yang sedang terjadi di dalam perusahaan, diberikan kesempatan untuk mengikuti perjalanan dinas bersama pembimbing yang dapat memberikan pengalaman lebih mengenai dunia kerja, diberikan kesempatan untuk membuat kompetisi antar peserta magang, diberikan pembekalan mengenai kompetensi diri dan yang lainnya sehingga memiliki wadah terstruktur yang digunakan untuk menampung kreativitas dan inovasi, serta meningkatkan potensi yang ada di dalam diri peserta magang yaitu *Agent of Change* (AoC). Berikut kegiatan-kegiatan yang sudah dilaksanakan oleh peserta magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero) selain mengerjakan aktivitas harian yang diberikan oleh mentor:

Tabel 2. Kegiatan Program Magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero)

No.	Bulan	Nama Kegiatan	Tema
1	September 2022	Sharing Session	Pengenalan PT Pelabuhan Indonesia (Persero)

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

			Proses Bisnis Operasional PT Pelabuhan Proses Bisnis SDM dan Keuangan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Proses Bisnis HSSE dan IT PT Pelabuhan Indonesia (Persero) <i>Time Management</i> dan Persiapan Dunia Kerja
2	Oktober 2022	Leader Talk 1 dan Sharing Session	Strategi Implementasi dan Core Value (AKHLAK) di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) pada Era 4.0
3	November 2022	Leader Talk 2 SPECTRUM “Spectacular, Creativity, Totality, and Meaningful”	<i>Blue Economy in the Era of Ecosystems Logistic for Sustainable Development Goals Prepare and Train Your Public Speaking for a Better Future</i>
4	Desember 2022	Pekan Kesehatan Mental	<i>Building Mental Health Awareness to Achieve Indonesia's Golden Generation 2045</i>
5	Desember 2022	Leader Talk 3	<i>Sharing Session</i> Ekonomi Maritim
6	Januari 2023	Leader Talk 4	<i>Excellent and Integrated Logistic Chain</i>

Sumber: Data PT Pelabuhan Indonesia (Persero)

Dengan cara ini, Pelindo berharap setelah peserta magang selesai melaksanakan magang di Pelindo maka peserta magang sudah memiliki kesiapan untuk bekerja lebih siap menghadapi tantangan yang akan datang.

2. Tinjauan Literatur

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Marliani (2016) menjelaskan manajemen yang berkaitan dengan SDM adalah serangkaian proses untuk mengatasi berbagai persoalan di dalam cakupan pegawai, karyawan, buruh, manajer, hingga jenis tenaga kerja. Hal ini memiliki tujuan konkret yang yaitu menunjang kegiatan organisasi atau badan usaha tertentu terhadap pencapaian tujuan yang sudah diputuskan pada tahap perencanaan. Di satu sisi, hal ini juga memiliki korelasi dengan perwujudan dan desain pada skema rancangan, penetapan maupun pengembangan karyawan, mekanisme karir, evaluasi, kompensasi, dan kaitannya dengan ketenagakerjaan secara maksimal. Dasar implementasinya adalah segala putusan dan praktik manajemen yang secara langsung memiliki pengaruh pada sumber daya manusianya. Pada kenyataannya, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk menopang kinerja pegawai organisasi atau perusahaan secara maksimal dan efektif.

2.2. Pengalaman Organisasi

Saparwati (2012) menjelaskan, jika pengalaman adalah hal yang sudah pernah dijalani, dialami, bahkan dirasakan, yang kurun kejadiannya dapat baru terjadi atau telah lampau. James D. Mooney dalam D. Ratna Wilis (1996) menjelaskan, organisasi merupakan framework yang

berasal dari berbagai bentuk kerja sama untuk memperoleh tujuan secara kolektif. Kegiatan yang melibatkan masuknya seseorang ke dalam organisasi memberi kesempatan pada penyaluran minat bakat dengan tujuan pengembangan diri, termasuk di kalangan para mahasiswa di mana pada proses ini dapat meluaskan wawasannya sampai hingga membentuk kepribadian yang logis dan kritis. Selain itu, kegiatan ini membekali setiap mahasiswa untuk menghadapi kehidupan bekerja dengan penuh persiapan karena pengalaman-pengalaman yang didapatkannya tersebut. Atas dasar uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis hubungan pada pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja sebagai berikut: H1: Pengalaman Organisasi berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja

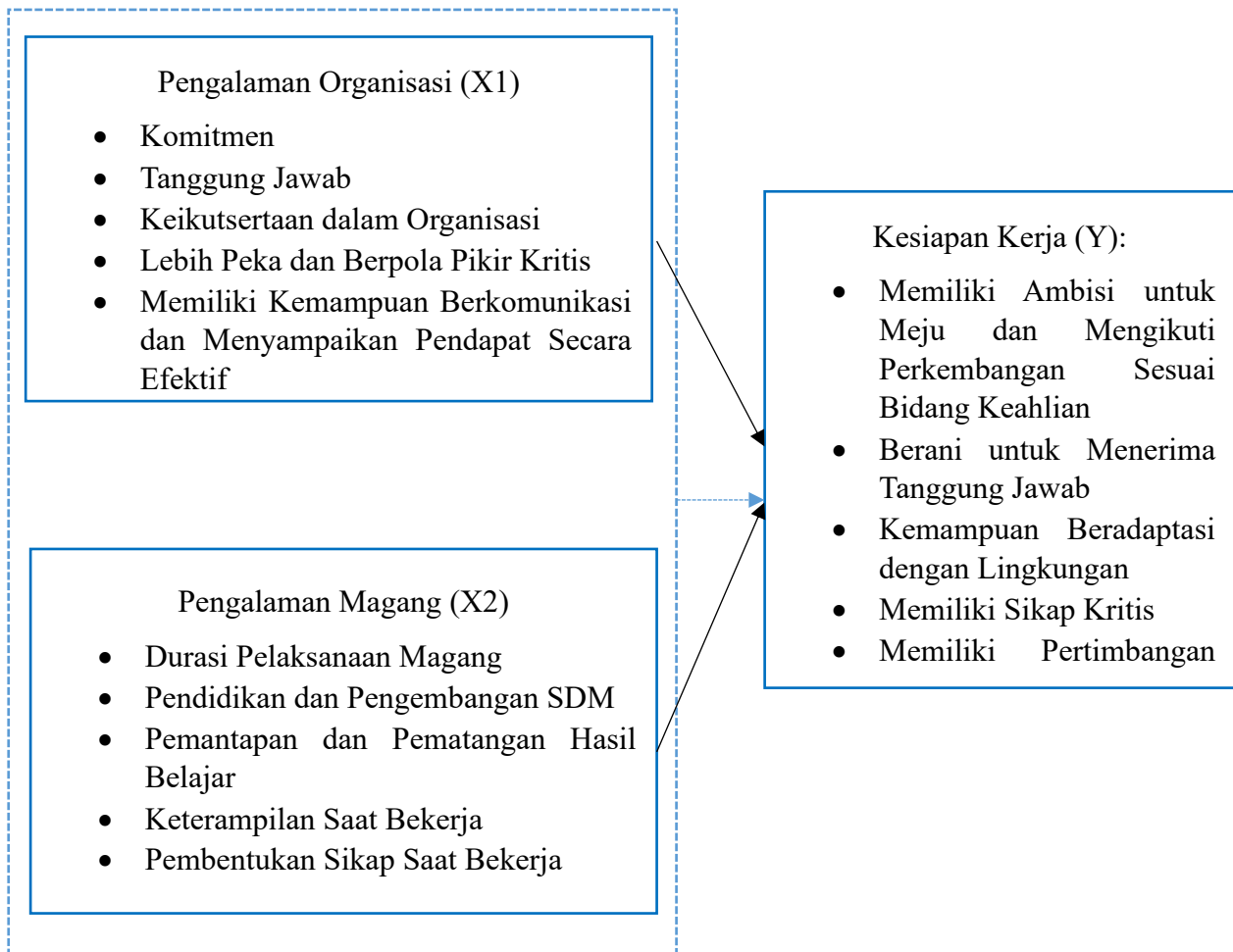
2.3. *Pengalaman Magang*

Siagian (2014) menjelaskan pengalaman yang didefinisikan sebagai kompleksitas pelajaran menyeluruh yang diambil oleh seorang individu melalui serangkaian peristiwa lantas diwujudkan dalam jalan hidupnya. Magang dapat diartikan sebagai kegiatan pembinaan yang secara terpusat dan termasuk ke dalam program nasional dengan tujuan untuk membantu mengoptimalkan keterampilan seorang tenaga akademik untuk menjalankan peran sesuai tri dharma perguruan tinggi di mana melibatkan koordinasi dengan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional. Kegiatan magang dapat memberikan pengalaman tersendiri bagi mahasiswa untuk mengenal dunia kerja ada dapat merasakan bagaimana lingkungan kerja secara nyata, meningkatkan potensi yang ada di dalam diri, melatih kedisiplinan dan rasa tanggung jawab, dan yang lainnya. Dengan adanya kegiatan magang, diharapkan mahasiswa dapat mempersiapkan dirinya dengan baik sebelum memasuki dunia kerja secara nyata. Atas dasar uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis hubungan pada pengalaman magang terhadap kesiapan kerja sebagai berikut: H2: Pengalaman Magang berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja

2.4. *Kesiapan Kerja*

Kartono dan Kartini (1991) menjelaskan perihal definisi kesiapan kerja yang berarti daya mampu seorang individu guna menghasilkan barang atau jasa saat melakoni suatu pekerjaan dengan optimal di dalam ataupun luar hubungan kerja. Pengalaman organisasi dan pengalaman magang dapat dijadikan sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja secara nyata di mana kedua pengalaman ini dapat mendorong mahasiswa agar lebih siap untuk bekerja. Dalam kegiatan organisasi dan magang, mahasiswa akan dilatih untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan hingga bagaimana cara berperilaku dan bersikap ketika di dunia kerja. Dengan adanya kegiatan organisasi dan magang, mahasiswa mendapatkan privilege atau hak istimewa tersendiri ketika ingin bekerja karena sudah memiliki banyak pengalaman yang dapat dijadikan sebagai pembelajaran sehingga ketika memasuki dunia kerja dan mengalami masalah kecil maka sudah dapat mengambil keputusan dengan baik karena mengetahui bagaimana tindakan yang harus diambil untuk menyelesaikan masalah tersebut. Atas dasar uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis hubungan pada pengalaman organisasi dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja sebagai berikut: H3: Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang berpengaruh secara simultan terhadap Kesiapan Kerja

Gambar 1. Model Penelitian



3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana metode yang didasarkan pada filosofi positivism dalam studi sampel atau populasi tertentu (Sugiyono, 2012). Objek penelitian ini adalah peserta magang pada kantor pusat, regional 2, dan cabang tanjung priok PT Pelabuhan Indonesia (Persero). Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 peserta magang. Kriteria responden yang sesuai dengan tujuan penelitian adalah peserta magang yang telah melaksanakan magang pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) minimal 3 bulan atau lebih.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi jenis kelamin, jenjang pendidikan dan lokasi penempatan peserta magang. Dalam pengelompokkan jenis kelamin, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah peserta

magang berjenis kelamin perempuan yang memiliki persentase sebesar 57% dengan jumlah sebanyak 63 peserta. Sedangkan peserta magang berjenis kelamin laki-laki memiliki persentase sebesar 43% dengan jumlah sebanyak 47 peserta. Dalam pengelompokan jenjang pendidikan, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah peserta magang Strata 1 (S1) yang memiliki persentase sebesar 44% dengan jumlah sebanyak 48 peserta. Pada urutan kedua, terdapat peserta magang Diploma 3 (D3) yang memiliki persentase sebesar 33% dengan jumlah sebanyak 36 peserta. Pada urutan ketiga, terdapat *Fresh Graduate* yang memiliki persentase sebesar 18% dengan jumlah sebanyak 20 peserta. Terakhir, terdapat peserta magang Diploma 4 (D4) yang memiliki persentase sebesar 5% dengan jumlah sebanyak 6 peserta. Dalam pengelompokan lokasi penempatan, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah peserta magang pada Head Office yang memiliki persentase sebesar 72.8% dengan jumlah sebanyak 80 peserta. Pada urutan kedua, terdapat peserta magang pada Regional 2 yang memiliki persentase sebesar 23.6% dengan jumlah sebanyak 26 peserta. Terakhir, terdapat peserta magang pada Cabang Tanjung Priok yang memiliki persentase sebesar 3.6% dengan jumlah sebanyak 4 peserta. Data dalam karakteristik ini sesuai dengan data jumlah populasi dan sampel yang telah ditentukan.

Hasil Uji Validitas. Uji validitas berguna dalam menentukan ukuran dan kualitas dari kuesioner yang telah diberikan untuk melihat kevalidan data sesuai dengan prosedur sehingga dapat memastikan bahwa variabel yang diuji valid atau tidak. Pernyataan kuesioner dianggap valid karena isi dapat mempresentasikan hasil kuesioner tersebut melalui metode Pearson Correlation yaitu perhitungan hubungan nilai didapatkan setiap pertanyaan dengan tingkat signifikannya dibawah dari 0,05 (Ghozali,2012).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Soal Pernyataan	Korelasi Pearson	Nilai R Tabel	Sig. (2-Tailed)	Nilai Signifikansi	Hasil
1	Pengalaman Organisasi (X1)	Q1	0.580	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q2	0.580	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q3	0.677	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q4	0.723	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q5	0.525	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q6	0.493	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q7	0.658	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q8	0.706	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q9	0.730	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q10	0.761	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q11	0.589	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q12	0.746	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q13	0.710	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q14	0.729	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q15	0.749	0.1874	0.000	0.050	Valid

Seminar Nasional

Forum Manajemen Indonesia

2023 Papua

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

2	Pengalaman Magang (X2)	Q1	0.580	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q2	0.580	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q3	0.677	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q4	0.723	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q5	0.525	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q6	0.493	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q7	0.658	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q8	0.706	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q9	0.730	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q10	0.761	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q11	0.589	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q12	0.746	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q13	0.710	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q14	0.729	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q15	0.749	0.1874	0.000	0.050	Valid
3	Kesiapan Kerja (Y)	Q1	0.641	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q2	0.704	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q3	0.687	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q4	0.781	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q5	0.754	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q6	0.813	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q7	0.835	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q8	0.786	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q9	0.823	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q10	0.768	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q11	0.719	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q12	0.794	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q13	0.827	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q14	0.715	0.1874	0.000	0.050	Valid
		Q15	0.737	0.1874	0.000	0.050	Valid

Setelah dilakukan uji validitas pada setiap butir pertanyaan dari masing-masing variabel, didapatkan hasil seperti pada tabel diatas. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari setiap butir pernyataan dinyatakan valid. Persyaratan jika butir pernyataan dikatakan valid dengan membandingkan dari nilai r tabel dan r hitung, dan melakukan perbandingan terhadap nilai signifikansi 2-tailed dengan nilai error sesuai ketentuan. Dengan r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid, dan dikatakan tidak dengan ketentuan sebaliknya. Selain itu, jika nilai signifikansi 2-tailed lebih kecil dari nilai signifikansi maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2012). Dalam uji

validitas yang dilakukan peneliti, didapatkan bahwa nilai korelasi pearson lebih besar daripada nilai r tabel yaitu 0.1874 yang didapatkan dari tabel r hitung sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid. Selain itu, nilai signifikansi 2-tailed lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu 0,05 sehingga setiap butir pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Soal Pernyataan	Hasil
1	Pengalaman Organisasi (X1)	0.906	15	Reliable
2	Pengalaman Magang (X2)	0.934	15	Reliable
3	Kesiapan Kerja (Y)	0.945	15	Reliable

Hasil Uji Reliabilitas. Dalam pengujian uji reliabilitas menurut dari Ghazali (2013), menjelaskan bahwa jika variabel memiliki hasil reliabel maka nilai Cronbach's alpha harus lebih besar dari 0.70 sehingga berdasarkan tabel perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang diuji memiliki hasil reliabel karena masing-masing hasil cronbach's alpha memiliki nilai lebih besar dari 0.70 dengan jumlah soal pernyataan sebanyak 45 pernyataan.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Statistic	Unstandardized Residual	Alpha
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	0.05

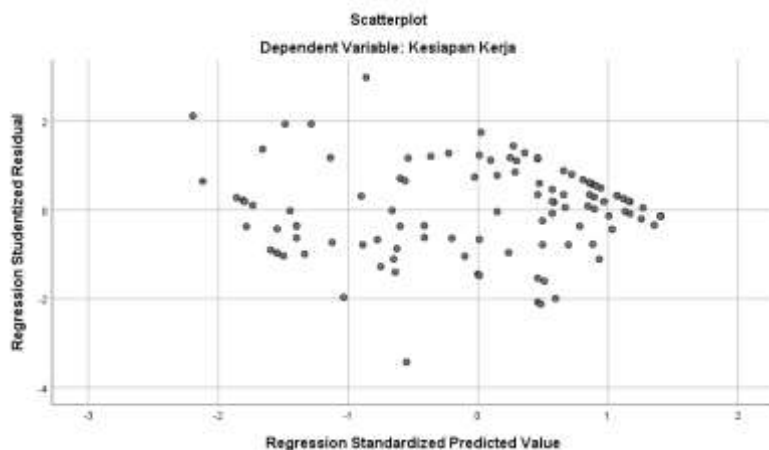
Hasil Uji Normalitas. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa sebaran data variabel bersifat normal. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi variabel tersebut 0.200 di mana nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha 0.05, sehingga persebaran data variabel terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
Pengalaman Organisasi (X1)	1.239
Pengalaman Magang (X2)	1.239
Kesiapan Kerja (Y)	1.239

Hasil Uji Multikolinearitas. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, didapatkan bahwa nilai VIF yaitu $1.239 < 10$ sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas/ terbebas dari multikolinearitas karena tidak terjadi korelasi yang sempurna/ kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Tabel 7. Hasil Uji Kecocokan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.644	3.74027

Hasil Uji Kecocokan Model/ Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil model summary di atas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square menunjukkan Variabel Kesiapan Kerja mampu dijelaskan oleh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang sebanyak 64,4%, sedangkan sisanya 35,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2791.512	2	1395.756	99.771	.000 ^b
	Residual	1496.888	107	13.990		
	Total	4288.400	109			

Hasil Uji F. Berdasarkan hasil Uji F pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 99.771 dan nilai f tabel yaitu 3.08 yang didapatkan dari hasil tabel f di mana df(n1) yaitu 3 dan df(n2) yaitu 107, sehingga nilai f hitung lebih besar dari f tabel. Selain itu, hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha yaitu 0.05. Kedua hal ini dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman organisasi dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja secara simultan.

Tabel 9. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.770	3.553		1.061	.291
	Pengalaman Organisasi	.252	.060	.266	4.190	.000
	Pengalaman Magang	.693	.067	.653	10.276	.000

Hasil Uji T. Berdasarkan hasil Uji T pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t pada variabel Pengalaman Organisasi (X1) sebesar 4.190 dan nilai t pada variabel Pengalaman Magang (X2) sebesar 10.276 di mana kedua nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu 1.659 yang didapatkan dari hasil df yaitu 107 dengan nilai alpha 5% sehingga dapat menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Selain itu, hasil nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar 0,000 di mana hasil tersebut lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Kedua hal ini dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja dan terdapat pengaruh antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen di mana masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan sehingga dapat memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen tersebut mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini, diketahui besarnya koefisien regresi dari variabel bebas yaitu pengalaman organisasi dan pengalaman magang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kesiapan kerja.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.770	3.553		1.061
	Pengalaman Organisasi	.252	.060	.266	4.190
	Pengalaman Magang	.693	.067	.653	10.276

Dari hasil pengolahan data diatas, didapatkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 3.770, sedangkan nilai pengalaman organisasi (b/koefisien regresi) sebesar 0,252 dan nilai pengalaman magang sebesar 0.693 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y_i : a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\text{Kesiapan Kerja} : 3.770 + 0.252 \text{ pengalaman organisasi} + 0.693 \text{ pengalaman magang}$$

a : Konstanta sebesar 3.770 menyatakan bahwa pengalaman organisasi dan pengalaman magang dianggap konstan (tetap), maka rata-rata kesiapan kerja sebesar 3.770 satu satuan.

- b1 : tiap kenaikan pengalaman organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kesiapan kerja sebanyak 0.252 satuan, ceteris paribus. Artinya, pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sehingga ketika pengalaman organisasi meningkat maka kesiapan kerja meningkat.
- b2 : tiap kenaikan pengalaman magang satu satuan akan meningkatkan kesiapan kerja sebanyak 0,693 satuan, ceteris paribus. Artinya, pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sehingga ketika pengalaman magang meningkat maka kesiapan kerja meningkat.

Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja. Hasil dari uji hipotesis pertama menjelaskan bahwa jika pengalaman organisasi dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika peserta magang pada Kantor Pusat, Regional 2, dan Cabang Tanjung Priok PT Pelabuhan Indonesia (Persero) memiliki pengalaman organisasi maka mereka akan memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi karena pengalaman tersebut dapat dijadikan bekal untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Sebaliknya, apabila peserta magang pada Kantor Pusat, Regional 2, dan Cabang Tanjung Priok tidak memiliki pengalaman organisasi maka mereka akan memiliki tingkat kesiapan kerja yang rendah di mana nantinya mereka akan mengalami kebingungan dan tidak mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja dan bersaing dengan individu lainnya. Oleh karena itu, dari hasil yang didapatkan maka hipotesis 1 yang sudah ditetapkan dapat diterima. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihotang dan Santosa (2019) menjelaskan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja siswa administrasi perkantoran di SMK Kristen Salatiga. Menurut Bunda dan Giatman (2019), menjelaskan bahwa terdapat kontribusi pengalaman berorganisasi kemahasiswaan terhadap kesiapan mengajar mahasiswa prodi pendidikan teknik bangunan tahun masuk 2015. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Laidin, dkk (2018) yang menjelaskan bahwa hanya tiga dimensi sosialisasi organisasi yaitu pemahaman, pelatihan dan kecakapan kinerja yang memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kesiapan karir siswa.

Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja. Hasil dari uji hipotesis kedua menjelaskan bahwa jika pengalaman magang dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika pengalaman magang yang didapatkan oleh peserta magang pada Kantor Pusat, Regional 2, dan Cabang Tanjung Priok PT Pelabuhan Indonesia (Persero) akan meningkatkan kesiapan kerja mereka di mana mereka tidak hanya mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh masing-masing unit kerja, tetapi mereka diberikan kegiatan-kegiatan seperti *webinar* atau pelatihan yang dapat menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mereka untuk bersaing dengan individu lainnya di dunia kerja. Jika mereka hanya mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh masing-masing unit kerja, maka mereka hanya mengetahui dan memahami bidang tertentu saja. Oleh karena itu, dari hasil yang didapatkan maka hipotesis 2 yang sudah ditetapkan dapat diterima. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustari (2021) menjelaskan bahwa pengalaman

magang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Menurut Katerina dan Patsiotis (2019) menjelaskan bahwa mahasiswa yang mengikuti program magang berpengaruh positif terhadap aspek kesiapan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayati dan Sari (2022) menjelaskan bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Febi Iain Ponorogo Angkatan 2018.

Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja. Hasil dari uji hipotesis ketiga menjelaskan bahwa jika pengalaman organisasi dan pengalaman magang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman organisasi dan pengalaman magang yang didapatkan oleh peserta magang pada Kantor Pusat, Regional 2, dan Cabang Tanjung Priok PT Pelabuhan Indonesia (Persero) akan meningkatkan kesiapan kerja mereka. Kedua pengalaman yang didapatkan mereka akan membantu menjembatani dan memperkuat mereka untuk memiliki kesiapan kerja yang lebih matang. Sebaliknya, jika mereka tidak memiliki kedua pengalaman tersebut, mereka tidak akan memiliki bekal untuk mempersiapkan diri mereka agar dapat bersaing dengan individu lainnya dalam dunia kerja. Dari pengalaman organisasi dan pengalaman magang, mahasiswa dapat menambah pengetahuan, kemampuan, keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja saat ini. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah, dkk (2019) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perkuliahan magang dunia usaha/dunia industri dan pengalaman berorganisasi terhadap kesiapan kerja. Menurut Gohae (2020) menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Selain itu, menurut Suranto (2018) berpendapat jika mahasiswa memiliki pandangan bahwa kegiatan organisasi dapat mengembangkan dan meningkatkan *soft skill* mahasiswa yang dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tersebut.

5. Kesimpulan

Pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta magang pada Kantor Pusat, Regional 2, dan Cabang Tanjung Priok PT Pelabuhan Indonesia (Persero). Hal ini berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Selain itu, hasil nilai t hitung pada pengalaman organisasi sebesar 4.190 lebih besar dari t tabel sebesar 1.659. Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta magang pada Kantor Pusat, Regional 2, dan Cabang Tanjung Priok PT Pelabuhan Indonesia (Persero). Hal ini berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Selain itu, hasil nilai t hitung pada pengalaman magang sebesar 10.276 lebih besar dari t tabel sebesar 1.659.

Pengalaman organisasi dan pengalaman magang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta magang pada Kantor Pusat, Regional 2, dan Cabang Tanjung Priok PT Pelabuhan Indonesia (Persero). Hal ini berdasarkan bahwa nilai F hitung sebesar 99.771 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3.08. Selain itu, hasil nilai signifikansi

sebesar 0,000 lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha yaitu 0.05. Uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,644 sama dengan 64.4%. yang berarti pengaruh pengalaman organisasi dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja peserta magang pada Kantor Pusat, Regional 2, dan Cabang Tanjung Priok PT Pelabuhan Indonesia (Persero) tergolong kuat atau tinggi. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas yaitu pengalaman organisasi dan pengalaman magang secara signifikan memengaruhi kesiapan kerja peserta magang Kantor Pusat, Regional 2, dan Cabang Tanjung Priok sebesar 64.4 % sedangkan sisanya 35.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini, seperti pendidikan, pelatihan, pengembangan, prestasi akademik/non-akademik, bakat, kebutuhan psikologis, kepribadian, dan lain sebagainya.

Referensi

Azizah, N., Santoso, S., & Sumaryati, S. (2019). Sigit Santoso dan Sri Sumaryati. Pengaruh Persepsi Magang Dunia Usaha/Dunia Industri dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. In Tata Arta" UNS, 5 (1).

Badan Pusat Statistik. (2023). Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2020-2022. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

Bunda, Agid Darwis., Giatman, M. (2019). Kontribusi Pengalaman Berorganisasi Kemahasiswaan Terhadap Kesiapan Mengajar Mahasiswa Prodi Pendidikan Teknik Bangunan Tahun Masuk 2015. *Journal of Civil Engineering and Vocational Education Universitas Negeri Padang*, 6(3).

Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro

Gohae, Anskaria Simfrosa. (2020). Pengalaman Magang, Minat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Ilmiah MEA*. 4(3).

Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). *Internship and employability prospects: assessing student's work readiness. Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 538–549.

Kartono & Kartini. (1991). Menyiapkan dan Memadu Karier. Jakarta: Rajawali Pers.

Laidin, J., Azrina, Y., Akbar, A., Nik, N. R., & Rashid, A. (2018). *Students' Organizational Socialization Experience During Industrial Attachment and its Influence on Their Career Readiness. World Applied Science Journal*.

Marliani, Rosleny. (2016). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.

Muhammad, A., Mustari, I., & Armanu, H. (2021). Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya). *Jurnal Ilmiah FEB Universitas Brawijaya*.

Rusdianti, F. (2018). Pengalaman Berorganisasi Dalam Membentuk Soft Skill Mahasiswa.

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 28(1).

Saparwati, Mona (2012). Studi Fenomenologi: Pengalaman Kepala Ruang dalam Mengelola Ruang Rawat di RSUD Ambarawa. Tesis Magister Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia, Depok.

Siagian, Sondang P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sihotang, F. H., & Santosa, D. S. S. (2019). Pengaruh Prestasi Belajar, Penguasaan Teknologi Informasi, dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja. Jurnal Ecodunamika Pendidikan Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana.

Tyas Sari, R., Nurhidayati, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja. Jurnal Ekonomi Islam.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)