

RELEVANSI DAN POLA PROGRAM INTERNSHIP KE JEPANG BERDASARKAN PERSEPSI MAHASISWA

Oleh:

¹Suyanti, ²Dwi Nita Aryani

^{1,2}STIE Malangkecewara, Manajemen,
Jl. Terusan Candi Kalasan Malang, 65142

e-mail :suyanti@stie-mce.ac.id¹, dwinita@stie-mce.ac.id²

ABSTRACT

The internship program in Japan is one of the strategic efforts to enhance students' competencies through international work experience. This study aims to analyze the relevance and implementation patterns of the Japan internship program based on the perceptions of participated students at STIE Malangkecewara. This research employs a qualitative descriptive approach using a survey method, with data collected through questionnaires distributed to 22 students who have participated in the internship program. The results indicate that the Japan internship program has a relatively high level of relevance in supporting students' competency development, particularly in terms of soft skills, such as work-related skills, cultural adaptability, and communication in an international environment. Companies generally provide training, facilities, and job guidance. On the other hand, students still face several challenges, particularly in terms of Japanese language proficiency and socio-cultural adaptation in the workplace. Nevertheless, students are able to adapt through direct experience and support from the work environment. Therefore, the Japan internship program plays an important role in enhancing students' work readiness and global competitiveness. It is recommended that improvements be made in language preparation, cultural understanding, and alignment between academic fields and job placements to increase the effectiveness of the internship program.

Keywords: Competency, Internship, Japan, Perception, Relevance

ABSTRAK

Program internship ke Jepang merupakan salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kompetensi mahasiswa melalui pengalaman kerja internasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis relevansi dan pola pelaksanaan program internship ke Jepang berdasarkan persepsi mahasiswa peserta internship di STIE Malangkecewara. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode survei, dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 22 mahasiswa yang telah mengikuti program internship. Penelitian ini menunjukkan bahwa program internship ke Jepang memiliki relevansi yang cukup tinggi dalam mendukung pengembangan kompetensi mahasiswa, terutama pada aspek soft skills, seperti kemampuan kerja, adaptasi budaya, komunikasi di lingkungan internasional. Perusahaan tempat internship memberikan dukungan yang baik dalam bentuk pelatihan, fasilitas, dan bimbingan kerja. Di sisi lain, mahasiswa masih menghadapi beberapa kendala, terutama dalam aspek kemampuan bahasa Jepang dan adaptasi sosial-budaya di lingkungan kerja. Meskipun demikian, mahasiswa mampu menyesuaikan diri melalui pengalaman langsung dan dukungan dari lingkungan

kerja. Disimpulkan bahwa program internship ke Jepang memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing global mahasiswa. Oleh karena itu, diperlukan penguatan dalam aspek pembekalan bahasa, pemahaman budaya, serta penyesuaian antara bidang studi dengan jenis pekerjaan untuk meningkatkan efektivitas program internship.

Kata Kunci: Internship, Jepang, Kompetensi, Persepsi, Relevansi

PENDAHULUAN

Saat ini, Indonesia menghadapi tantangan serius berupa tingginya angka pengangguran muda serta ketidaksesuaian keterampilan (*skills mismatch*) antara lulusan pendidikan formal dan kebutuhan dunia kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2025, tingkat pengangguran berdasarkan jenjang pendidikan menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi memiliki angka pengangguran sebesar 5,21%, lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pendidikan dasar (2,80%) dan tidak pernah sekolah (3,04%), meskipun masih berada di bawah tingkat menengah (7,58%). Hal ini menunjukkan bahwa pengangguran pada tingkat perguruan tinggi masih menjadi permasalahan yang signifikan (Badan Pusat Statistik, 2021). Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan mengembangkan program pemagangan mahasiswa yang bertujuan untuk mengurangi *skills mismatch* antara lulusan pendidikan formal dan kebutuhan dunia kerja. Secara global, pemagangan telah terbukti efektif dalam meningkatkan tingkat keberkerjaan (*employability*) serta menurunkan kesenjangan keterampilan, sebagaimana terlihat pada model *dual system* di Jerman, *career coaching* di Korea, dan *youth apprenticeship program* di Jepang (Kemnaker, 2025).

Di sisi lain, kondisi ketenagakerjaan di Jepang menunjukkan fenomena yang berbeda. Berdasarkan data Kementerian Luar Negeri Jepang tahun 2024, kekurangan tenaga kerja yang terus meningkat sejak tahun 2010 telah menjadi permasalahan serius (Yukie, 2023). Permasalahan tersebut dapat dibedakan menjadi dua aspek utama, yaitu: (1) aspek makro, berupa keterbatasan tenaga kerja secara nasional akibat penurunan jumlah penduduk; (2) aspek mikro, berupa kekurangan tenaga kerja pada sektor atau jenis pekerjaan tertentu. Secara makro, penurunan populasi Jepang menyebabkan berkurangnya jumlah tenaga kerja potensial, meskipun tingkat partisipasi kerja dari berbagai kelompok usia dan gender mengalami peningkatan. Namun demikian, permasalahan mikro menjadi lebih mendesak karena secara langsung berdampak pada produktivitas. Kondisi ini semakin terlihat pasca penurunan status pandemi COVID-19 ke level 5 yang mendorong peningkatan aktivitas ekonomi. Sektor-sektor yang mengalami kekurangan tenaga kerja secara signifikan meliputi manufaktur, pengolahan makanan, akomodasi, logistik, serta keperawatan atau kesejahteraan sosial (Asia Link Kabushiki Kaisha, 2022).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah Jepang menerapkan berbagai kebijakan, salah satunya melalui sistem penerimaan pekerja asing berketerampilan khusus (*Tokutei Ginou*) sejak tahun 2019. Sistem ini mengatur aspek upah dan kesejahteraan pekerja asing secara hukum serta diiringi dengan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja domestik. Selain itu, pemerintah Jepang juga mengembangkan jalur lain dalam perekrutan tenaga kerja asing, seperti peningkatan jumlah lulusan asing dari universitas di Jepang serta penguatan program internship internasional (Policy & Jilpt, 2023).

Penelitian yang dilakukan (Gustiawan et al., 2025) mengungkapkan bahwa magang dapat membantu kesiapan dan membekali mahasiswa dalam hal *skill*, *attitude*, pengetahuan tentang lingkungan kerja, sebelum masuk ke dunia kerja yang sebenarnya. Penelitian lain yaitu (Herlina & Hartono, 2022) (Putri et al., 2024), menegaskan bahwa keyakinan dan motivasi saat magang dapat mendukung kesiapan diri menghadapi dunia kerja. Kesuksesan

dalam dunia kerja, selain pengalaman magang, kemampuan softskill juga menjadi factor mendukung (Simanjuntak & Armanu, 2023). Namun penelitian (Baitulloh & Sholihin, 2025) mendapatkan kenyataan bahwa tidak ada pengaruh antara magang dengan kesiapan kerja. Kondisi ini juga terungkap pada penelitian (Verhaest & Baert, 2018). Hal ini bisa terjadi karena disebabkan ketidaksesuaian antara ekspektasi magang terhadap pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang sebenarnya, yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan para magang (Chue et al., 2022).

Kondisi tersebut sejalan dengan konsep pemagangan sebagai suatu program sistematis yang memberikan pelatihan dan pengalaman kerja langsung guna menjembatani dunia pendidikan atau masa menganggur menuju pekerjaan berbayar. Berbagai hasil *tracer study* di sejumlah negara menunjukkan bahwa pemagangan mampu meningkatkan akses terhadap pekerjaan yang layak, mencocokkan kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang dinamis, serta meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan dunia usaha (Asia Link Kabushiki Kaisha, 2022).

Secara umum, tujuan pelaksanaan internship mahasiswa mencakup dua aspek utama, yaitu tujuan pendidikan dan tujuan perekrutan sumber daya manusia unggul. Seperti pada table 1 diresumekan bahwa dari sudut pandang universitas dan mahasiswa, internship berfungsi sebagai sarana peningkatan dan pengayaan pembelajaran, bagian dari pendidikan karier, pengembangan kemandirian dan inisiatif, pembentukan kesadaran profesional, serta peningkatan pemahaman terhadap dunia kerja. Sementara itu, dari sudut pandang perusahaan, internship berperan sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia yang praktis dan aplikatif, media promosi perusahaan, pembentukan kelompok calon pelamar, serta mekanisme rekrutmen tenaga kerja unggul (Atsushi, 2021)

Tabel 1. Sudut pandang Universitas, Perusahaan dan Mahasiswa

	Sudut pandang Universitas dan mahasiswa	Sudut pandang Perusahaan
Tujuan Pendidikan	1. Peningkatan dan pengayaan isi pendidikan	1. Pencerminan kebutuhan dunia industri terhadap pendidikan tinggi
	2. Magang sebagai bagian dari pendidikan karier dan pendidikan kejuruan	2. Pengembangan sumber daya manusia yang bersifat praktis dan aplikatif
	3. Pengembangan sumber daya manusia yang mandiri dan berinisiatif	3. Sarana promosi dan peningkatan citra perusahaan
	4. Pembentukan kesadaran profesional yang tinggi	4. Pembentukan kelompok calon pelamar untuk kegiatan rekrutmen.
Tujuan perekrutan sumber daya manusia unggul	5. Peningkatan pemahaman terhadap dunia perusahaan	5. Perekrutan sumber daya manusia unggul (model magang yang langsung berorientasi pada rekrutmen)
	6. Media untuk menampilkan daya tarik mahasiswa	

Tujuan tersebut sejalan dengan kebijakan Program Magang Berdampak 2025 di Indonesia, yang menekankan peran magang sebagai jembatan antara dunia pendidikan dan industri melalui pembelajaran berbasis proyek nyata, pengembangan lulusan yang inovatif, serta kontribusi langsung kepada mitra dan masyarakat. Program ini juga didukung dengan konversi satuan kredit semester (SKS) dan sertifikasi kompetensi.

Program internship internasional ke Jepang yang dilaksanakan oleh STIE Malangkucecwara selaras dengan visi institusi dalam menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi bisnis, daya juang tinggi, serta daya saing global (STIE Malangkucecwara, 2026). Jenis pekerjaan yang dilakukan mahasiswa disesuaikan dengan kebutuhan sektor di Jepang yang mengalami kekurangan tenaga kerja, seperti manufaktur, pengolahan makanan, dan akomodasi.

Sejak tahun 2019, STIE Malangkucecwara telah menjalin kerja sama dengan yayasan di Jepang dalam penyelenggaraan program internship. Mahasiswa peserta menjalani

program selama satu tahun, terutama pada sektor perhotelan dan manufaktur, yang relevan dengan program studi Akuntansi dan Manajemen. Namun demikian, pelaksanaan internship selama satu tahun menuntut penguasaan bahasa Jepang yang memadai. Pada kenyataannya, kemampuan bahasa Jepang mahasiswa umumnya masih berada pada level JLPT N4 atau JFT A2 (CEFR), yang belum cukup untuk menguasai kosakata teknis pekerjaan secara optimal (The Japan Foundation, 2017). Akibatnya, jenis pekerjaan yang dilakukan cenderung berada pada level *blue collar* atau dikenal sebagai *genba no shigoto* (pekerjaan lapangan).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pola dan manfaat pelaksanaan program internship ke Jepang, serta menganalisis tingkat relevansi antara pekerjaan yang dilakukan mahasiswa selama internship dengan bidang akademik yang dipelajari. Analisis dilakukan berdasarkan persepsi mahasiswa peserta internship yang diperoleh melalui penyebaran angket.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menggambarkan persepsi mahasiswa terhadap relevansi dan pola pelaksanaan program internship ke Jepang. Data dikumpulkan secara langsung dari mahasiswa yang telah mengikuti program tersebut, yaitu mahasiswa STIE Malangkececwara dengan jumlah responden sebanyak 22 orang. Objek penelitian mencakup beberapa aspek penting, antara lain relevansi atau ketidaksesuaian kemampuan mahasiswa dalam program internship terhadap pengembangan kompetensi, pola pelaksanaan internship yang meliputi waktu, tempat, dan jenis perusahaan, dukungan yang diberikan oleh perusahaan tempat internship, serta berbagai tantangan yang dihadapi dan proses adaptasi mahasiswa selama mengikuti program.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang disebarakan kepada para responden. Kuesioner tersebut terdiri dari pertanyaan tertutup berupa skala dan pilihan jawaban untuk memperoleh data, serta pertanyaan terbuka yang bertujuan menggali pengalaman dan persepsi mahasiswa secara lebih mendalam, yang juga didukung melalui wawancara langsung. Selanjutnya, analisis data dilakukan secara deskriptif melalui beberapa tahapan, yaitu tabulasi data responden, perhitungan frekuensi dan persentase, serta interpretasi terhadap jawaban terbuka guna memperkuat temuan kuantitatif. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai persepsi mahasiswa terhadap relevansi dan pola pelaksanaan program internship ke Jepang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Program Internship ke Jepang di STIE Malangkececwara

Kerjasama antara Yayasan di Jepang dan STIE Malangkececwara mulai 2019, implementasi program internship dengan dimulainya wawancara dengan pihak Yayasan di Jepang pada Desember 2019. Namun, pada awal 2020 terjadi pandemi Covid di seluruh dunia. Sehingga, program harus *freeze* dan mahasiswa yang lolos administrasi dan interview pada saat itu tidak bisa melakukan internship ke Jepang. Setelah, pandemi covid dinyatakan mereda, maka pada awal 2022 program kembali melakukan ujian tulis dan wawancara untuk melakukan internship.

Tabel 2. Tabel data mahasiswa Internship dan Lokasi penempatannya

Tahun	Tempat Internship	Perfektur	Jumlah mahasiswa
2022	Awaji International Hotel The Sunplaza	Perfektur Hyogo	3 orang
2023	TAT Hotel	Kyoto	2 orang
2023	Kusatsu Naraya Ryokan,	Perfektur Gunma	1 orang
2023	Adumaya Ryokan,	Perfektur Wakayama	3 orang
2024	TAT Hotel	Kyoto	3 orang
2024	Awaji International Hotel The Sunplaza	Perfektur Hyogo	3 orang
2025	Nishitani Kabushiki Kaisha	Perfektur Mie	4 orang
2026	Kusatsu Naraya Ryokan	Perfektur Gunma	1 orang
2026	Nishitani Kabushiki Kaisha	Perfektur Mie	2 orang
2026	Adumaya Ryokan,	Perfektur Wakayama	1 orang
2026	Kusatsu Naraya Ryokan	Perfektur Gunma	2 orang
Total			22 orang

Struktur program ini dirancang dengan fokus utama pada sektor *Hospitality*. Mahasiswa ditempatkan pada hotel internasional dan *Ryokan* (penginapan tradisional Jepang). Hal ini bertujuan agar mahasiswa dapat menyerap budaya kerja *Omotenashi* (konsep *hospitality* Jepang). Namun, mulai tahun 2025, program berkembang dengan merambah ke sektor bisnis manufaktur melalui kemitraan dengan Nishitani Kabushiki Kaisha di Prefektur Mie yang memberikan peluang bagi mahasiswa untuk mendalami manajemen operasional perusahaan.

Pada table 2, secara kuantitatif, program ini menunjukkan peningkatan peserta yang dinamis. Dimulai dengan pengiriman pertama sebanyak 3 orang pada 2022, jumlah peserta meningkat dan stabil di rata-rata 4 hingga 6 mahasiswa per tahun. Tahun 2026 menjadi titik capaian yang paling progresif, di mana terdapat 6 mahasiswa yang dikirimkan secara serentak ke tiga lokasi berbeda di Prefektur Gunma, Mie, dan Wakayama.

Program *internship* ini kemudian bertransformasi menjadi jalur karir internasional yang berkelanjutan bagi mahasiswa STIE Malangkececwara. Dengan jangkauan lokasi yang semakin luas dan jenis industri yang semakin beragam, program ini terbukti efektif dalam mencetak lulusan yang memiliki daya saing global dan pemahaman lintas budaya yang mendalam di pasar kerja Jepang.

2. Pola Pelaksanaan Program Internship

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Perempuan	17	77,3%
2	Laki-laki	5	22,7%
Total		22	100%

Tabel 4. Distribusi Waktu Pelaksanaan Internship Berdasarkan Semester

No	Kategori Semester	Frekuensi	Presentase
1	Semester 5	2	9,1%
2	Semester 5-6	9	40,9%
3	Semester 6-8	11	50%
Total		22	100%

Berdasarkan table 3, pola pelaksanaan program internship dari sisi jenis kelamin, mayoritas peserta internship adalah perempuan, yaitu sebesar 77,3%, sedangkan laki-laki hanya sebesar 22,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa partisipasi mahasiswa perempuan

dalam program internship lebih tinggi dibandingkan laki-laki dipengaruhi oleh karakteristik program studi, minat mahasiswa, maupun komposisi populasi mahasiswa yang memang didominasi oleh perempuan.

Selanjutnya, berdasarkan waktu pelaksanaan internship, sebagian besar mahasiswa melaksanakan kegiatan tersebut pada semester menengah hingga akhir, khususnya pada rentang semester 6 hingga semester 8. Data di tabel 4 menunjukkan bahwa sekitar 50% responden menjalani internship pada rentang semester tersebut, dengan puncak pelaksanaan berada pada semester 7. Sementara itu, sebagian kecil mahasiswa melaksanakan internship pada semester yang lebih awal, seperti semester semester 5, dengan persentase sekitar 9,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan internship umumnya ditempatkan pada fase akhir masa studi, yaitu ketika mahasiswa telah memiliki bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai dari perkuliahan sebelumnya. Dengan demikian, mahasiswa dinilai lebih siap untuk terjun ke dunia kerja dan mampu mengaplikasikan kompetensi yang telah diperoleh. Selain itu, pelaksanaan internship pada semester akhir juga berfungsi sebagai jembatan transisi dari dunia akademik menuju dunia profesional.

Di sisi lain, adanya variasi waktu pelaksanaan internship, seperti pada semester 5–6 atau 6–7, menunjukkan bahwa sistem yang diterapkan memiliki tingkat fleksibilitas tertentu. Fleksibilitas ini memungkinkan mahasiswa untuk menyesuaikan waktu internship dengan kesiapan individu maupun kebijakan institusi. Pemilihan mahasiswa magang pada minimal telah menjalani 5 semester merupakan waktu yang tepat, karena mahasiswa sudah mempunyai cukup dasar pengetahuan *hardskill* dari kampus, dan dirasakan sudah lebih mandiri serta bisa diberi tanggung jawab yang lebih besar.

3. Relevansi Program Internship terhadap Kompetensi Mahasiswa

Berdasarkan hasil pengolahan data angket terhadap mahasiswa peserta internship ke Jepang, analisis dilakukan terhadap empat aspek utama, yaitu relevansi program, pola pelaksanaan, dukungan perusahaan, serta tantangan dan adaptasi mahasiswa.

Tabel 5. Relevansi mengikuti program internship dengan jurusan atau minat belajar.

Skor	Frekuensi	Persentase
1 (rendah)	6	42,86%
2	3	21,43%
3	4	28,57%
4 (tinggi)	1	7,14%

Tabel 6. Relevansi hal yang baru yang diperoleh

Kategori	Hal Baru yang Diperoleh
Budaya & Bahasa	Budaya kerja Jepang yang profesional dan menghargai waktu
	Peningkatan kemampuan bahasa Jepang
	Belajar budaya lokal (seperti Gion Matsuri di Kyoto)
	Pengalaman mengunjungi berbagai kuil di Kyoto dan Osaka
Keterampilan & Kerja	Ketelatenan dalam bekerja dan cara kerja baru
	Kemampuan multi-tasking dan efisiensi waktu
	Menjaga kebersihan dan kerapian saat bekerja
	Belajar menampung/menggunakan mata uang asing
Pengembangan Diri	Regulasi emosi dan penguatan mental

	Kemampuan adaptasi dalam perbedaan budaya
	Belajar banyak hal baik secara akademis maupun personal setiap hari
Relasi & Karir	Membangun jaringan profesional (network)
	Mendapatkan teman-teman baru
	Pengalaman kerja internasional dan pengalaman hidup

Program internship ke Jepang yang diikuti oleh mahasiswa STIE Malangkecewara seperti yang ditunjukkan pada table 5 menggambarkan bahwa tingkat relevansi yang kompleks apabila dianalisis secara komprehensif dengan menambahkan data variable aspek motivasi, pengalaman, serta hasil pembelajaran yang diperoleh mahasiswa. Berdasarkan data alasan mengikuti internship, mayoritas mahasiswa memiliki orientasi awal untuk memperoleh pengalaman internasional, meningkatkan kemampuan bahasa Jepang, serta memahami budaya kerja Jepang secara langsung. Orientasi ini menunjukkan bahwa sejak awal mahasiswa tidak hanya berpikir tentang kesesuaian akademik dengan bidang studi, melainkan lebih menekankan pada pengembangan kompetensi global dan kesiapan kerja. Dengan demikian, program internship ini secara konseptual telah dipahami oleh mahasiswa sebagai sarana pengembangan diri yang bersifat praktis dan kontekstual.

Selanjutnya, jika dikaitkan dengan pengalaman yang diperoleh selama mengikuti program internship (Tabel 6), terlihat adanya konsistensi antara tujuan awal dan hasil yang dicapai. Mahasiswa melaporkan memperoleh berbagai hal baru, seperti peningkatan kemampuan bahasa Jepang, pemahaman budaya kerja yang disiplin dan profesional, kemampuan adaptasi di lingkungan kerja internasional, hingga penguatan soft skills seperti kerja sama tim, manajemen waktu, dan regulasi emosi. Selain itu, pengalaman bekerja di lingkungan multikultural juga memperluas jaringan profesional mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa program internship memiliki relevansi yang sangat tinggi dalam membentuk kompetensi kerja nyata yang dibutuhkan di era global, khususnya dalam aspek employability skills dan cross-cultural competence.

Namun demikian, apabila ditinjau dari aspek akademik, terdapat ketidaksesuaian antara bidang studi mahasiswa (manajemen dan akuntansi) dengan jenis pekerjaan yang dilakukan selama internship yang cenderung bersifat operasional di sektor hospitality atau pekerjaan lapangan (genba). Kondisi ini mengindikasikan bahwa relevansi program terhadap pengembangan hard skills spesifik bidang studi masih tergolong rendah. Meskipun demikian, ketidaksesuaian ini tidak serta-merta mengurangi nilai program, karena justru memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan karakter profesional, etos kerja, serta kesiapan menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya. Hal ini mengcounter hasil penelitian (Kaşlı & İlban, 2013) yang mengungkapkan bahwa internship hanya memberikan ilmu dasar-dasarnya saja, menganggap magang menyerupai tenaga kerja dengan gaji yang rendah dan tidak mendukung pengembangan professional peserta magang. Karena pada kenyataannya, hasil penelitian justru membuktikan bagaimana manfaat magang bisa membentuk karakter yang lebih baik, softskill yang berkembang. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Ponnam et al., 2025) yang menjelaskan bahwa dengan internship mahasiswa belajar cepat beradaptasi, mempunyai critical thinking, dan problem solving.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa relevansi program internship ke Jepang lebih kuat pada dimensi pengembangan kompetensi praktis dibandingkan kesesuaian akademik. Program ini berfungsi sebagai bentuk pembelajaran berbasis pengalaman (experiential learning) yang mampu menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia industri. Dalam konteks ini, relevansi program tidak hanya diukur dari

linearitas dengan kurikulum akademik, tetapi dari sejauh mana program mampu meningkatkan kesiapan kerja, kemampuan adaptasi, dan daya saing global mahasiswa.

Jika dikaitkan dengan tujuan pendidikan dan tujuan perekrutan sumber daya manusia unggul, program internship ini memiliki keterkaitan yang sangat kuat (Sociarise, 2018). Dari sudut pandang universitas dan mahasiswa, program ini telah memenuhi fungsi sebagai sarana peningkatan dan pengayaan pendidikan melalui pengalaman langsung di dunia kerja, sekaligus menjadi bagian dari pendidikan karier yang mendorong mahasiswa menjadi individu yang mandiri, berinisiatif, dan memiliki kesadaran profesional yang tinggi. Mahasiswa juga memperoleh pemahaman nyata mengenai dunia perusahaan serta memiliki kesempatan untuk menunjukkan potensi diri mereka di lingkungan kerja internasional.

Sementara itu, dari sudut pandang perusahaan, program internship ini mencerminkan kebutuhan industri terhadap tenaga kerja yang memiliki kompetensi praktis dan siap kerja. Mahasiswa yang mengikuti internship secara tidak langsung menjadi bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia yang aplikatif, sekaligus menjadi media promosi bagi perusahaan dalam menarik calon tenaga kerja potensial. Lebih jauh, program ini juga berfungsi sebagai mekanisme awal dalam membentuk kelompok calon pelamar dan mendukung proses rekrutmen tenaga kerja unggul, terutama dalam konteks kebutuhan Jepang terhadap tenaga kerja asing.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa program internship ke Jepang tidak hanya relevan sebagai bagian dari proses pendidikan, tetapi juga memiliki peran strategis sebagai jembatan antara kepentingan akademik dan kebutuhan industri. Program ini mampu mengintegrasikan tujuan pendidikan dan tujuan perekrutan sumber daya manusia unggul secara simultan, sehingga memberikan manfaat yang seimbang bagi mahasiswa, perguruan tinggi, dan perusahaan.

4. Dukungan Perusahaan terhadap Peserta Internship

Tabel 7. Dukungan Perusahaan terhadap Program Internship

No	Kategori Dukungan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Dukungan tinggi (aktif & komprehensif)	11	50,0%
2	Dukungan sedang (sebagian aspek saja)	8	36,4%
3	Dukungan rendah	3	13,6%
Total		22	100%

Dari data di table 7, mayoritas perusahaan menunjukkan tingkat dukungan yang cukup baik terhadap program internship. Sebanyak 50% responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan dukungan yang tinggi dan komprehensif. Bentuk dukungan tersebut meliputi pemberian tunjangan sesuai standar ketenagakerjaan, penyediaan fasilitas tempat tinggal, pelatihan kerja, serta pembelajaran budaya dan bahasa. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berperan sebagai tempat praktik kerja, tetapi juga sebagai lingkungan pembelajaran yang mendukung pengembangan kompetensi mahasiswa secara menyeluruh. Selain itu, sebanyak 36,4% responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan dukungan pada tingkat sedang. Dukungan ini umumnya berupa bimbingan kerja dan pelatihan dasar tanpa disertai fasilitas yang lengkap. Meskipun demikian, bentuk dukungan ini tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan keterampilan mahasiswa, khususnya dalam aspek pengalaman kerja langsung di lapangan.

Di sisi lain, terdapat 13,6% responden yang menyatakan bahwa dukungan perusahaan masih rendah atau kurang jelas. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya sistem yang terstruktur dalam program internship atau perbedaan kebijakan antar perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan kualitas program

internship, khususnya dalam standarisasi bentuk dukungan yang diberikan kepada peserta. Hal lain yang menjadi tantangan dalam merekrut peserta magang dan keterbatasan dalam pengelolaan internship antara lain perlu seleksi yang tepat agar menemukan kandidat yang siap terjun di tempat magang (Bender, 2020). (Van Niekerk et al., 2024) menambahkan perlu ada penjelasan tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan serta motivasi dari mahasiswa untuk dapat menerima kondisi tersebut.

Secara keseluruhan, sebagian besar perusahaan telah memberikan dukungan yang positif terhadap program internship, terutama dalam aspek pengembangan keterampilan dan pengalaman kerja mahasiswa. Namun, variasi tingkat dukungan menunjukkan perlunya evaluasi dan standarisasi program agar seluruh peserta dapat memperoleh pengalaman internship yang optimal.

5. Tantangan dan Proses Adaptasi Mahasiswa

Tabel 8. Kesulitan dan Hambatan Mahasiswa Selama Internship

No	Aspek Kesulitan	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
1	Waktu kerja	2	9,1%	Hari libur yang sangat terbatas sehingga waktu istirahat kurang Kesulitan membagi waktu antara belajar bahasa dan bekerja Kemampuan bahasa Jepang belum lancar (grammar & kosakata terbatas) Tidak memahami percakapan langsung (kaiwa) dari native speaker Sulit berkomunikasi dengan rekan kerja akibat keterbatasan Bahasa Rekan kerja mayoritas tidak bisa bahasa asing sehingga wajib menggunakan bahasa Jepang Sulit bekerja secara efisien di awal karena keterbatasan Bahasa Kurang percaya diri saat berbicara karena takut salah Masih kesulitan percakapan, namun mulai berkembang dan berani mencoba
2	Bahasa Jepang	11	50,0%	
3	Pola makan	1	4,5%	Kesulitan menyesuaikan diri dengan makanan Jepang
4	Biaya hidup	1	4,5%	Biaya transportasi tinggi untuk kebutuhan pribadi (belanja/liburan)
5	Interaksi sosial	7	31,8%	Perbedaan cara berinteraksi dan komunikasi lintas budaya
Total		22	100%	

Hambatan utama yang dihadapi mahasiswa selama internship tetap didominasi oleh aspek bahasa Jepang, dengan persentase sebesar 50,0% (table 8). Kesulitan ini mencakup keterbatasan dalam penguasaan tata bahasa, kosakata, serta kemampuan percakapan (kaiwa), terutama dalam memahami penutur asli. Selain itu, lingkungan kerja yang mayoritas menggunakan bahasa Jepang tanpa penggunaan bahasa asing turut memperkuat tantangan komunikasi yang dihadapi mahasiswa. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi efektivitas kerja, tetapi juga berdampak pada kepercayaan diri mahasiswa dalam berinteraksi.

Hambatan terbesar kedua adalah interaksi sosial dengan persentase sebesar 31,8%. Peningkatan angka ini menunjukkan bahwa aspek adaptasi sosial dan budaya memiliki peran yang cukup signifikan dalam pengalaman internship. Perbedaan norma komunikasi, etika kerja, serta kebiasaan sosial menjadi tantangan bagi mahasiswa dalam membangun hubungan interpersonal di lingkungan kerja internasional. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan internship tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan adaptasi lintas budaya.

Selanjutnya, hambatan terkait waktu kerja sebesar 9,1% menunjukkan adanya kesulitan dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan pembelajaran. Jadwal kerja yang padat serta keterbatasan waktu istirahat menjadi faktor yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental mahasiswa selama menjalani internship.

Sementara itu, aspek pola makan dan biaya hidup masing-masing hanya sebesar 4,5%, yang menunjukkan bahwa kedua faktor ini relatif tidak dominan. Namun demikian, tetap terdapat mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan makanan lokal maupun dalam mengelola pengeluaran pribadi.

Hasil analisis ini menegaskan bahwa hambatan utama dalam program internship terletak pada kemampuan bahasa dan adaptasi sosial-budaya. Oleh karena itu, diperlukan upaya persiapan yang lebih komprehensif sebelum keberangkatan, khususnya dalam peningkatan kemampuan bahasa Jepang serta pembekalan terkait budaya kerja dan komunikasi lintas budaya. Dengan demikian, mahasiswa diharapkan dapat menjalani program internship secara lebih optimal dan minim hambatan.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa program internship ke Jepang yang diikuti oleh mahasiswa STIE Malangkececwara memiliki tingkat relevansi yang cukup tinggi dalam mendukung pengembangan kompetensi mahasiswa, khususnya pada aspek soft skills, seperti kemampuan kerja, adaptasi budaya, komunikasi, serta pembentukan karakter profesional. Program ini terbukti mampu menjadi sarana pembelajaran berbasis pengalaman yang efektif dalam menjembatani dunia pendidikan dan dunia kerja internasional.

Dari segi pola pelaksanaan, program internship didominasi oleh mahasiswa perempuan dan umumnya dilaksanakan pada semester menengah hingga akhir masa studi. Hal ini menunjukkan bahwa internship ditempatkan pada fase yang strategis, yaitu ketika mahasiswa telah memiliki kesiapan akademik dan mental untuk menghadapi dunia kerja.

Selain itu, sebagian besar perusahaan telah memberikan dukungan yang positif terhadap pelaksanaan internship, baik dalam bentuk tunjangan, fasilitas, maupun pelatihan kerja. Dukungan ini berkontribusi terhadap keberhasilan mahasiswa dalam menjalani program internship secara optimal.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya beberapa tantangan utama yang dihadapi mahasiswa, yaitu keterbatasan kemampuan bahasa Jepang serta kesulitan dalam beradaptasi secara sosial dan budaya. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian antara bidang studi dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, sehingga relevansi akademik program masih perlu ditingkatkan.

Meskipun demikian, pengalaman internship memberikan nilai tambah yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa setelah lulus. Kompetensi yang diperoleh selama internship, seperti disiplin kerja, kemampuan adaptasi, komunikasi lintas budaya, serta pengalaman kerja internasional, dinilai sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencari

tenaga kerja yang siap pakai dan memiliki daya saing global. Dengan demikian, program internship tidak hanya berperan sebagai bagian dari proses pendidikan, tetapi juga sebagai sarana strategis dalam meningkatkan employability lulusan.

Oleh karena itu, program internship ke Jepang perlu terus dikembangkan melalui peningkatan pembekalan bahasa Jepang, penguatan pemahaman budaya kerja, serta penyesuaian antara bidang studi dan penempatan kerja. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas program internship serta memberikan manfaat yang lebih optimal bagi mahasiswa, perguruan tinggi, dan dunia industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Asia Link Kabushiki Kaisha. (2022). 外国人留学生対象 就職に関する日本語力アンケート調査.
- Atsushi, K. (2021). 日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題: 「教育目的」と「就職・採用目的」の視点で. *日本労働研究雑誌*, 63(8), 4–15.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Booklet Sakernas Februari 2021. In *Booklet Sakernas* (Vol. 9).
- Baitulloh, S. A. K. N. F., & Sholihin, A. (2025). The Influence Of Internship Program And Work Motivation On Work Readiness In Student Who Take Part In Internship Program At Pt Aerofood Indonesia Surabaya Unit. *Journal of Authentic Research*, 4(1), 210–218. <https://doi.org/10.36312/jar.v4i1.2968>
- Bender, D. (2020). Education and Career Skills Acquired During a Design Internship. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 32(3), 358–366.
- Chue, S., Säljö, R., Lee, Y.-J., & Pang, E. (2022). Spills and thrills: internship challenges for learning in epistemic spaces. *Journal of Education and Work*, 35(3), 1–14. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.2018410>
- Gustiawan, W., Putri, B., Azra, T., & Permata Sari, M. (2025). Internship programme and work readiness among vocational students. *Issues and Perspectives in Business and Social Sciences*, 5(1), 15–26. <https://doi.org/10.33093/ipbss.2025.5.1.2>
- Herlina, M. G., & Hartono, A. M. (2022). The Influence of Internship and Self-efficacy on Work Readiness among Higher Education Students in Jakarta. *The 3rd South American International Industrial Engineering and Operations Management Conference*, 1645–1651.
- Kaşli, M., & İlban, M. O. (2013). The Influence of Problems Faced During Internships on Interns' Views of Their Profession and Their Intention to Work in the Tourism Industry. *Eurasian Journal of Educational Research*, 13(52), 79–96. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:39960716>
- Kemnaker. (2025). *Analisis dan Mitigasi Risiko Program Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi untuk Optimalisasi School to Work Transition 0*.

- Policy, L., & Jilpt, T. (2023). *Japan Labor Issues* (Vol. 7, Issue 41).
- Ponnam, A., Mishra, S., & Banerjee, P. (2025). How can jobseekers convert their internships to employment opportunities? A qualitative exploration with successful interns. *The International Journal of Management Education*, 23(3), 101220. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijme.2025.101220>
- Putri, D. A., Reniati, & Wahyudin, N. (2024). The Influence of Internship Experience, Self-Efficacy, and Work Motivation on Work Readiness of Bangka Belitung University Students. *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship*, 7(2), 155–166. <https://doi.org/10.23960/ijebe.v7i2.287>
- Simanjuntak, A., & Armanu, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang, Soft Skill, Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1061–1076. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.11>
- Sociarise. (2018). 外国人留学生の日本での就業における課題と対応策 (Issue C).
- STIE Malangkucecwara. (2026). *Visi dan misi STIE Malangkucecwara*.
- The Japan Foundation. (2017). *JF Standard bagi Pendidikan Bahasa Jepang Petunjuk Pemakaian bagi Pengguna 【Edisi Terbaru】*. The Japan Foundation.
- Van Niekerk, A., Oosthuizen, R. M., & Coetzee, M. (2024). Industrial and organisational psychology internship completion: Enabling and thwarting factors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 50, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v50i0.2051>
- Verhaest, D., & Baert, S. (2018). The effects of workplace learning in higher education on employment and match quality: is there an early-career trade-off? *Empirical Economics*, 55(3), 1229–1270. <https://doi.org/10.1007/s00181-017-1308-4>
- Yukie, H. (2023). Youth Employment and Employment Policies in Japan. *Japan Labor Issues*, 7(41), 51–55.