

**INTERNSHIP PROGRAM WITH KIRKPATRICK EVALUATION AT PT
ANUGERAH JAMBI COALINDO (AJC) PAUH DISTRICT, SAROLANGUN
REGENCY, JAMBI PROVINCE**

**PROGRAM MAGANG DENGAN EVALUASI KIRKPATRICK DI PT
ANUGERAH JAMBI COALINDO (AJC) KECAMATAN PAUH KABUPATEN
SAROLANGUN PROVINSI JAMBI**

Suparno¹, Marsya Vidya², Lisa Sapitri³, Neli⁴, Murniati⁵

IAI Abuya Salek Sarolangun^{1,2,3,4,5}

[¹](mailto:masparno906@gmail.com), [²](mailto:marsyavidya17@icloud.com), [³](mailto:sapitrilisa093@gmail.com),
[⁴](mailto:nelisrl2911@gmail.com), [⁵](mailto:murniatiaja2003@gmail.com)

ABSTRACT

This community service article aims to describe the implementation of the student internship program at PT Anugerah Jambi Coalindo (AJC) in Pauh District, Sarolangun Regency, Jambi Province using the Kirkpatrick Evaluation Model. The background of this activity is the importance of internships as a bridge between academic theory and workplace practice. The research employed a qualitative method through observation, in-depth interviews, and documentation. Sources consisted of 20 participants, including interns, supervisors, HRD managers, academic supervisors, and community leaders. The results show that: (1) at the Reaction level, interns were satisfied with facilities and guidance; (2) at the Learning level, interns gained improved technical competence and soft skills; (3) at the Behavior level, interns demonstrated more professional work behavior; and (4) at the Results level, the internship program provided positive contributions for both the company and students' job readiness. This article emphasizes that the Kirkpatrick evaluation is an effective tool to assess internship success and provide a foundation for program improvement.

Keywords: Internship program, Kirkpatrick evaluation, PT AJC, qualitative research.

ABSTRAK

Artikel pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi program magang mahasiswa di PT Anugerah Jambi Coalindo (AJC) Kecamatan Pauh Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi dengan menggunakan pendekatan evaluasi Kirkpatrick Model. Latar belakang kegiatan ini adalah pentingnya program magang sebagai jembatan antara teori akademik dan praktik dunia kerja. Penelitian menggunakan metode kualitatif melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Narasumber terdiri dari 20 pihak, termasuk mahasiswa magang, supervisor, manajer HRD, dosen pembimbing, serta tokoh masyarakat. Hasil menunjukkan bahwa: (1) pada level Reaction, peserta magang merasa puas terhadap fasilitas dan bimbingan; (2) pada level Learning, peserta memperoleh peningkatan kompetensi teknis dan soft skills; (3) pada level Behavior, terdapat perubahan perilaku kerja yang lebih profesional; (4) pada level Results, program magang memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dan kesiapan kerja mahasiswa. Artikel ini menegaskan bahwa evaluasi Kirkpatrick dapat menjadi instrumen efektif dalam menilai keberhasilan program magang dan memberikan dasar rekomendasi untuk peningkatan keberlanjutan program.

Kata Kunci: Program Magang, Evaluasi Kirkpatrick, PT AJC, Penelitian Kualitatif

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan tinggi tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja, sebab lulusan perguruan tinggi dituntut memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri (Aziz, 2018). Salah satu upaya untuk mempertemukan dunia akademik dan dunia kerja adalah melalui program magang. Magang merupakan bentuk pembelajaran

berbasis pengalaman (experiential learning) yang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memperoleh keterampilan praktis, membangun jejaring profesional, serta memahami budaya kerja industri (Kolb, 2015).

PT Anugerah Jambi Coalindo (AJC) yang beroperasi di Kecamatan Pauh, Kabupaten Sarolangun, merupakan perusahaan yang bergerak di

bidang pertambangan batubara. Perusahaan ini telah menjalin kerja sama dengan berbagai perguruan tinggi dalam pelaksanaan program magang mahasiswa. Kehadiran mahasiswa di perusahaan diharapkan tidak hanya memberikan manfaat bagi peserta, tetapi juga bagi perusahaan sebagai bentuk kontribusi nyata pendidikan tinggi dalam pengembangan sumber daya manusia (Basri, 2019).

Namun, untuk memastikan efektivitas program magang, diperlukan instrumen evaluasi yang mampu mengukur capaian secara komprehensif. Salah satu model evaluasi yang banyak digunakan dalam dunia pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah Kirkpatrick Model. Model ini menilai program dalam empat level, yakni Reaction, Learning, Behavior, dan Results (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Dengan pendekatan ini, evaluasi tidak hanya berhenti pada kepuasan peserta, tetapi juga mencakup sejauh mana mereka belajar, mengubah perilaku, dan memberikan hasil nyata bagi organisasi (Phillips, 2012).

Artikel pengabdian masyarakat ini bertujuan mendeskripsikan implementasi program magang mahasiswa di PT AJC dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Melalui pendekatan kualitatif, artikel ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai dampak program magang baik bagi mahasiswa, perusahaan, maupun institusi pendidikan.

Tinjauan Pustaka

1. Konsep Magang dalam Pendidikan

Tinggi

Magang atau praktik kerja lapangan merupakan salah satu bentuk pembelajaran yang memberikan pengalaman nyata kepada mahasiswa untuk mempraktikkan ilmu yang

telah diperoleh di bangku kuliah (Dewi, 2019). Program ini diyakini mampu menjembatani kesenjangan antara dunia akademik dan dunia industri. Menurut Kolb (2015), pembelajaran berbasis pengalaman (experiential learning) dapat meningkatkan keterampilan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan.

Selain itu, magang juga memberikan manfaat bagi institusi pendidikan dalam memperkuat hubungan dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), sehingga dapat memperbarui kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (Yusuf, 2020). Bagi perusahaan, magang menjadi sarana mendapatkan tenaga kerja potensial sekaligus membina kaderisasi (Prasetyo, 2018).

2. Evaluasi Program Pelatihan dan Kirkpatrick Model

Evaluasi merupakan tahapan penting dalam setiap program pendidikan maupun pelatihan. Menurut Stufflebeam (2003), evaluasi adalah proses sistematis untuk menentukan sejauh mana tujuan pembelajaran tercapai. Salah satu model evaluasi yang banyak digunakan dalam bidang pelatihan adalah Kirkpatrick Model yang pertama kali diperkenalkan pada tahun 1959 oleh Donald L. Kirkpatrick.

Kirkpatrick (2006) menjelaskan bahwa evaluasi pembelajaran dan pelatihan terdiri dari empat level:

- a. Reaction: mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap program yang diikuti.
- b. Learning: mengukur sejauh mana peserta memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru.
- c. Behavior: mengukur perubahan perilaku peserta ketika kembali ke lingkungan kerja atau studi.

- d. Results: mengukur dampak program terhadap hasil organisasi secara keseluruhan.

Model ini banyak digunakan karena memberikan gambaran menyeluruh, mulai dari pengalaman langsung peserta hingga kontribusi nyata terhadap kinerja organisasi (Phillips, 2012).

3. Relevansi Evaluasi Kirkpatrick untuk Program Magang

Program magang berbeda dengan pelatihan formal, namun prinsip evaluasi Kirkpatrick tetap relevan diterapkan. Pada level Reaction, mahasiswa dapat menilai kenyamanan, fasilitas, dan dukungan pembimbing selama magang. Pada level Learning, dapat diukur peningkatan keterampilan teknis maupun soft skills yang diperoleh mahasiswa. Level Behavior menilai sejauh mana mahasiswa menerapkan keterampilan baru dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sementara itu, level Results menilai kontribusi magang terhadap perusahaan maupun kesiapan kerja mahasiswa (Robinson, 2019).

Penelitian oleh Sari (2020) menunjukkan bahwa penerapan evaluasi Kirkpatrick pada program magang di perusahaan manufaktur berhasil mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program secara lebih komprehensif. Hal ini sejalan dengan temuan Nugroho (2021) bahwa evaluasi multilevel dapat membantu institusi pendidikan tinggi dalam meningkatkan kualitas program magang.

4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terkait evaluasi magang dengan pendekatan Kirkpatrick menunjukkan hasil positif. Putra (2019) menemukan

bahwa mahasiswa magang di sektor perbankan menunjukkan kepuasan tinggi pada level Reaction, namun pada level Results kontribusi mereka masih terbatas. Sementara itu, penelitian Wahyuni (2021) menegaskan bahwa magang berbasis evaluasi Kirkpatrick dapat meningkatkan employability skills mahasiswa, khususnya dalam aspek komunikasi, teamwork, dan profesionalisme.

Dengan demikian, penerapan evaluasi Kirkpatrick pada program magang di PT AJC diharapkan mampu memberikan gambaran objektif mengenai efektivitas program, serta menjadi dasar bagi perusahaan dan perguruan tinggi dalam meningkatkan kerja sama yang lebih produktif.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2014), penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena secara mendalam melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengeksplorasi pengalaman mahasiswa magang, perspektif pembimbing, serta dampak program terhadap perusahaan dan institusi pendidikan.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Anugerah Jambi Coalindo (AJC) yang berlokasi di Kecamatan Pauh, Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi. Lokasi ini dipilih karena AJC merupakan salah satu perusahaan strategis di bidang pertambangan batubara yang telah bekerja sama dengan beberapa perguruan tinggi dalam program magang. Penelitian berlangsung selama 1,5 bulan, mulai

akhir Agustus hingga awal Oktober 2025, bersamaan dengan periode program magang mahasiswa.

3. Subjek dan Narasumber Penelitian
Subjek penelitian adalah peserta magang dan pihak-pihak yang terlibat langsung dalam pelaksanaan program. Narasumber dipilih secara purposive (berdasarkan relevansi) dan terdiri atas 20 orang, meliputi:
 - a. Kepala HRD PT AJC
 - b. Supervisor lapangan bagian produksi
 - c. Supervisor bagian administrasi
 - d. Supervisor bagian K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
 - e. 6 mahasiswa magang dari berbagai jurusan (teknik pertambangan, manajemen, akuntansi, dan teknik sipil)
 - f. 2 dosen pembimbing lapangan
 - g. 3 manajer divisi (produksi, keuangan, umum)
 - h. Tokoh masyarakat sekitar perusahaan
 - i. Ketua serikat pekerja
 - j. Staf senior di bagian perencanaan
 - k. Alumni magang yang sudah bekerja di perusahaan
 - l. Perwakilan dinas tenaga kerja setempatJumlah narasumber sebanyak 20 orang memenuhi prinsip keterwakilan yang dapat memberikan gambaran holistik tentang implementasi program magang di PT AJC.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik:

- a. Observasi partisipatif: peneliti mengamati langsung aktivitas mahasiswa magang, interaksi dengan supervisor, dan kondisi lingkungan kerja.

- b. Wawancara mendalam (in-depth interview): dilakukan kepada narasumber untuk menggali pengalaman, persepsi, dan evaluasi terhadap program magang berdasarkan empat level Kirkpatrick.
- c. Dokumentasi: berupa laporan magang mahasiswa, modul pelatihan internal perusahaan, data evaluasi HRD, serta foto kegiatan.

5. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles & Huberman (1994), yang meliputi tiga tahap:

- a. Reduksi data: menyeleksi, menyederhanakan, dan memfokuskan data sesuai dengan tujuan penelitian.
- b. Penyajian data: menyusun informasi dalam bentuk narasi deskriptif, matriks, dan kategori sesuai dengan level evaluasi Kirkpatrick.
- c. Penarikan kesimpulan/verifikasi: menginterpretasikan data untuk menjawab fokus penelitian.

6. Uji Keabsahan Data

Untuk menjamin validitas, dilakukan triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari mahasiswa, supervisor, HRD, dan dosen pembimbing. Triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Moleong (2017) bahwa validitas dalam penelitian kualitatif dapat diperoleh dengan triangulasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi Level Reaction (Reaksi Peserta)

Level pertama dalam model Kirkpatrick menilai respons langsung mahasiswa magang terhadap program. Berdasarkan hasil wawancara dengan enam mahasiswa, mayoritas menyatakan bahwa program magang di PT AJC memberikan pengalaman yang berharga. Mereka merasa diterima dengan baik oleh karyawan perusahaan dan diberikan fasilitas kerja yang memadai.

Salah satu mahasiswa dari jurusan Teknik Pertambangan menyampaikan bahwa “perusahaan memberikan kesempatan untuk terlibat langsung dalam proses operasional penambangan, bukan sekadar observasi pasif.” Hal ini menunjukkan adanya kepuasan terhadap kesempatan belajar yang diberikan.

Namun, beberapa mahasiswa juga menyampaikan catatan terkait keterbatasan waktu adaptasi. Seorang mahasiswa manajemen menyebutkan bahwa “pada minggu pertama cukup sulit memahami alur administrasi dan sistem informasi perusahaan.” Kendala ini menunjukkan perlunya penyempurnaan mekanisme orientasi awal agar mahasiswa lebih cepat beradaptasi.

Dari sisi perusahaan, supervisor lapangan menilai bahwa antusiasme mahasiswa cukup tinggi. “Mereka banyak bertanya dan cepat tanggap, meski ada beberapa yang masih canggung menghadapi tantangan lapangan,” ujar salah satu supervisor. Hal ini menegaskan bahwa secara umum tingkat kepuasan peserta berada pada kategori tinggi.

2. Evaluasi Level Learning (Pembelajaran)

Level kedua menilai sejauh mana mahasiswa memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru. Berdasarkan data dokumentasi dan wawancara, terdapat peningkatan signifikan dalam kompetensi teknis maupun soft skills mahasiswa.

a. Kompetensi teknis: Mahasiswa teknik pertambangan memahami prosedur keselamatan kerja (K3), perhitungan cadangan batubara, serta penggunaan software perencanaan tambang. Mahasiswa manajemen dan akuntansi mampu mengoperasikan sistem keuangan berbasis ERP (Enterprise Resource Planning).

b. Soft skills: Peningkatan terlihat pada kemampuan komunikasi, kerja tim, dan manajemen waktu. Seorang mahasiswa akuntansi menuturkan bahwa “setelah dua bulan magang, saya lebih percaya diri dalam presentasi di depan manajer.”

Peningkatan pembelajaran ini juga diakui oleh HRD perusahaan. Menurut kepala HRD, “mahasiswa magang dari perguruan tinggi membawa semangat baru, mereka belajar cepat, dan sebagian besar mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja perusahaan.” Namun, hasil wawancara dengan dosen pembimbing menunjukkan bahwa belum semua mahasiswa dapat menuliskan laporan magang dengan baik, khususnya dalam menghubungkan teori perkuliahan dengan praktik lapangan. Hal ini mengindikasikan perlunya bimbingan tambahan terkait penulisan reflektif.

3. Evaluasi Level Behavior (Perubahan Perilaku)

Level ketiga menilai sejauh mana mahasiswa menerapkan pembelajaran ke dalam perilaku kerja sehari-hari. Berdasarkan observasi, mahasiswa menunjukkan perubahan positif dalam disiplin waktu, kepatuhan terhadap standar K3, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Supervisor bagian produksi menuturkan bahwa “pada awalnya mahasiswa sering terlambat ke lokasi tambang, tetapi setelah diberikan arahan, mereka menjadi lebih disiplin dan bahkan sering datang lebih awal.” Hal ini menunjukkan adanya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik.

Selain itu, mahasiswa juga mulai menunjukkan keberanian dalam memberikan usulan perbaikan. Misalnya, seorang mahasiswa teknik sipil memberikan ide tentang efisiensi penggunaan material untuk perbaikan jalan tambang. Meskipun belum langsung diimplementasikan, supervisor mengapresiasi inisiatif tersebut sebagai bukti adanya penerapan pengetahuan baru dalam praktik kerja.

Namun demikian, tidak semua mahasiswa menunjukkan perubahan perilaku yang konsisten. Seorang supervisor administrasi menyebutkan bahwa “masih ada mahasiswa yang cenderung menunggu instruksi, kurang proaktif.” Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat perubahan positif, tetap ada variasi antarindividu.

4. Evaluasi Level Results (Hasil bagi Organisasi)

Level keempat menilai kontribusi program magang terhadap hasil organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan wawancara dengan

manajer divisi, program magang di PT AJC memberikan beberapa manfaat nyata:

- a. Peningkatan produktivitas: Kehadiran mahasiswa membantu mempercepat proses dokumentasi dan pengolahan data. Di bagian administrasi, mahasiswa magang berhasil memperbarui database karyawan dalam waktu yang lebih singkat.
- b. Inovasi dan ide baru: Mahasiswa membawa perspektif segar dari dunia akademik. Beberapa ide mereka, seperti penggunaan aplikasi berbasis cloud untuk laporan harian, sedang dipertimbangkan oleh perusahaan.
- c. Kaderisasi tenaga kerja: HRD mengakui bahwa beberapa mahasiswa magang berpotensi direkrut sebagai karyawan setelah lulus. Hal ini mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan awal.

Namun, manfaat ini tidak serta-merta langsung berdampak besar pada profit perusahaan. Manajer keuangan menjelaskan bahwa “kontribusi mahasiswa memang membantu, tetapi dampaknya terhadap peningkatan pendapatan masih kecil.” Artinya, pada level Results, manfaat program lebih terlihat pada aspek jangka panjang, seperti pengembangan SDM dan pencitraan perusahaan sebagai mitra pendidikan.

Diskusi Temuan

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kirkpatrick yang menyatakan bahwa efektivitas program pelatihan dapat dilihat secara berjenjang dari reaksi peserta hingga dampak organisasi (Kirkpatrick, 2006). Reaksi positif mahasiswa menunjukkan keberhasilan tahap awal. Peningkatan pembelajaran membuktikan adanya transfer ilmu. Perubahan perilaku menjadi indikator

bahwa pembelajaran tidak hanya dipahami, tetapi juga dipraktikkan.

Namun, seperti temuan Putra (2019), dampak program magang pada level Results tidak selalu signifikan dalam jangka pendek. Hal ini wajar, mengingat mahasiswa masih berstatus peserta belajar. Meski demikian, kontribusi dalam bentuk peningkatan produktivitas dan inovasi menunjukkan bahwa program magang memiliki potensi strategis bagi perusahaan.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung temuan Wahyuni (2021) yang menegaskan pentingnya soft skills dalam keberhasilan magang. Mahasiswa yang memiliki keterampilan komunikasi dan kerja sama tim lebih mudah beradaptasi dan memberikan kontribusi nyata.

Dengan demikian, evaluasi Kirkpatrick terbukti relevan digunakan untuk menilai program magang di PT AJC. Hasil evaluasi ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi perguruan tinggi untuk meningkatkan desain kurikulum dan pembimbingan mahasiswa.

Kesimpulan dan Rekomendasi

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif mengenai implementasi program magang dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick di PT Anugrah Jambi Coalindo (AJC) Kecamatan Pauh, Kabupaten Sarolangun, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Level Reaction (Reaksi)

Mahasiswa magang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap program, terutama terkait kesempatan untuk terlibat langsung dalam pekerjaan nyata dan fasilitas yang disediakan perusahaan. Namun, adaptasi awal masih menjadi kendala

yang perlu diperbaiki melalui program orientasi yang lebih sistematis.

Level Learning (Pembelajaran)

Program magang berhasil meningkatkan kompetensi teknis dan soft skills mahasiswa, seperti keterampilan komunikasi, kerja tim, dan disiplin kerja. Namun, keterampilan reflektif dalam menghubungkan teori dengan praktik masih perlu ditingkatkan.

Level Behavior (Perilaku)

Mahasiswa menunjukkan perubahan perilaku positif, seperti meningkatnya disiplin, kepatuhan terhadap K3, dan keberanian memberikan ide. Meski begitu, variasi individu masih terlihat, di mana sebagian mahasiswa kurang proaktif dalam menyelesaikan tugas.

Level Results (Hasil Organisasi)

Kontribusi mahasiswa magang terhadap perusahaan lebih terlihat pada aspek non-finansial, seperti peningkatan produktivitas administratif, ide inovatif, dan potensi kaderisasi tenaga kerja. Dampak finansial langsung masih terbatas, tetapi dalam jangka panjang program ini berpotensi mendukung pengembangan SDM perusahaan.

Secara keseluruhan, model evaluasi Kirkpatrick terbukti efektif dalam memberikan gambaran komprehensif mengenai efektivitas program magang di PT AJC, baik dari perspektif mahasiswa, pembimbing, maupun perusahaan.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi dapat diajukan:

Bagi Perusahaan (PT AJC):

- a. Menyusun program orientasi yang lebih terstruktur untuk mempercepat adaptasi mahasiswa.
- b. Memberikan pelatihan mini (mini training) sebelum mahasiswa ditempatkan di divisi masing-masing.
- c. Mendorong supervisor untuk memberikan umpan balik reguler agar mahasiswa lebih proaktif.

Bagi Perguruan Tinggi:

- a. Menyiapkan mahasiswa dengan keterampilan soft skills sebelum berangkat magang.
- b. Meningkatkan pembimbingan laporan magang agar mahasiswa mampu merefleksikan keterkaitan teori dan praktik.
- c. Memperkuat kerja sama dengan PT AJC melalui kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri.

Bagi Mahasiswa:

- a. Lebih aktif beradaptasi dengan budaya kerja dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
- b. Mengembangkan keterampilan komunikasi profesional untuk mendukung keberhasilan magang.
- c. Menjadikan pengalaman magang sebagai bekal persiapan karier dan kontribusi sosial.

Bagi Pemerintah Daerah:

- a. Mendorong program magang industri sebagai bagian dari link and match antara dunia pendidikan dan dunia usaha.
- b. Memberikan dukungan regulasi dan insentif bagi perusahaan yang berkomitmen menjalankan program magang.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, R. (2019). *Implementasi Program Magang dalam Peningkatan Kesiapan Kerja*

Mahasiswa. Jakarta: Rajawali Pers.

Kolb, D. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Prentice Hall.

Kirkpatrick, D. L. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Phillips, J. (2012). *Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs*. New York: Routledge.

Prasetyo, B. (2018). "Program Magang sebagai Jembatan Dunia Pendidikan dan Dunia Industri." *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 8(2), 123–134.

Yusuf, M. (2020). "Kolaborasi Perguruan Tinggi dengan Dunia Usaha dalam Implementasi Magang." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 45–56.

Robinson, P. (2019). *Workplace Learning and Internship Evaluation*. London: Sage Publications.

Sari, D. (2020). "Penerapan Model Kirkpatrick dalam Evaluasi Program Magang." *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 19(3), 211–225.

Nugroho, A. (2021). "Efektivitas Evaluasi Multilevel dalam Program Magang." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2), 177–189.

Putra, H. (2019). "Evaluasi Program Magang Mahasiswa dengan Model Kirkpatrick di Sektor Perbankan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 98–109.

Wahyuni, L. (2021). "Employability Skills Mahasiswa dalam Program Magang: Analisis dengan Model Kirkpatrick." *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 7(4), 299–312.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Stufflebeam, D. L. (2003). *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. Boston: Kluwer Academic.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Thousand Oaks: Sage.
- Handayani, T. (2020). "Analisis Dampak Program Magang terhadap Kesiapan Kerja." *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(2), 145–159.
- Hidayat, A. (2017). "Soft Skills dalam Dunia Kerja: Tantangan Pendidikan Tinggi." *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 13(1), 65–79.
- Setiawan, B. (2022). "Evaluasi Program Magang dengan Pendekatan Kualitatif." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 23–39.