

Efektifitas Penerapan *Job Description* Untuk Menurunkan *Role Ambiguity* Pada Peserta Magang di PT. Swabina Gatra

Moch. Habel Aprilio¹, Idha Rahayuningsih²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik

Article Info

Article history:

Received Dec, 2025

Revised Dec, 2025

Accepted Dec, 2025

Kata Kunci:

Ambiguitas Peran, Deskripsi Pekerjaan, Peserta Magang

Keywords:

Role Ambiguity, Job Description, Interns

ABSTRAK

Ambiguitas peran adalah kondisi psikologis yang timbul dari tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang tidak jelas di tempat kerja, yang dapat menghambat kinerja individu. tidak hanya terjadi pada karyawan, pada peserta magang juga mengalami ambiguitas peran. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas deskripsi pekerjaan dalam menurunkan ambiguitas peran pada peserta magang di PT. Swabina Gatra. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain quasi-eksperimen dengan model *one-group pretest-posttest*. Data dikumpulkan menggunakan Skala Ambiguitas Peran yang dikembangkan oleh Rizzo dkk. (1970) dan dianalisis menggunakan Uji Peringkat Bertanda Wilcoxon dan Uji N-Gain. Hasil uji N-Gain menunjukkan penurunan pada tingkat ambiguitas peran sebesar 0,65 yang menunjukkan secara statistik intervensi cukup efektif untuk menurunkan ambiguitas peran peserta magang. Penelitian kebaruan ini terletak pada konseptualisasi dan pengujian empiris deskripsi pekerjaan sebagai intervensi psikologis terstruktur untuk mengurangi ambiguitas peran.

ABSTRACT

Role ambiguity is a psychological condition arising from unclear tasks, responsibilities, and authority in the workplace, which can hinder individual performance. This condition does not only occur among employees, but is also experienced by internship participants. This study aimed to examine the effectiveness of job descriptions in reducing role ambiguity among internship participants at PT. Swabina Gatra. The method used in this study was a quasi-experimental design with a one-group pretest-posttest model. Data were collected using the Role Ambiguity Scale developed by Rizzo et al. (1970) and analyzed using the Wilcoxon Signed Rank Test and N-Gain Test. The results of the N-Gain test showed a decrease in the level of role ambiguity with a score of 0.65, indicating that statistically the intervention was moderately effective in reducing role ambiguity among internship participants. The novelty of this study lies in the conceptualization and empirical testing of job descriptions as a structured psychological intervention to reduce role ambiguity.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Moch. Habel Aprilio

Institution: Universitas Muammadiyah Gresik

Email: habelaprilio@umg.ac.id

1. PENDAHULUAN

Program magang merupakan salah satu bentuk pembelajaran berbasis pengalaman yang bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara dunia akademik dan dunia kerja (Agustin et al., 2024). Melalui program magang, mahasiswa diharapkan mampu mengembangkan kompetensi profesional, keterampilan kerja, serta kesiapan psikologis dalam menghadapi tuntutan organisasi. Namun, dalam praktiknya, peserta magang sering kali dihadapkan pada ketidakjelasan peran, tugas, dan tanggung jawab yang dapat menimbulkan permasalahan psikologis di lingkungan kerja.

Salah satu permasalahan yang umum dialami oleh individu dalam organisasi, termasuk peserta magang, adalah *role ambiguity*. (Kahn et al., 1964) menyatakan bahwa *role ambiguity* terjadi ketika individu tidak memperoleh informasi yang memadai mengenai ekspektasi peran, metode pelaksanaan tugas, serta konsekuensi dari kinerja yang ditampilkan. Kondisi ini dapat berdampak pada meningkatnya stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, serta rendahnya efektivitas kinerja individu (Jackson & Schuler, 1985).

Peserta magang berada pada posisi yang rentan terhadap *role ambiguity* karena status mereka yang berada di antara peran sebagai mahasiswa dan pekerja. Tidak adanya struktur peran yang jelas, keterbatasan wewenang, serta perbedaan ekspektasi antara institusi pendidikan dan organisasi tempat magang dapat memperparah ketidakjelasan peran yang dialami. Apabila kondisi ini tidak ditangani secara sistematis, tujuan pembelajaran dalam program magang berpotensi tidak tercapai secara optimal.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi *role ambiguity* adalah melalui penyusunan *job description* yang jelas dan terstruktur. *Job description* berfungsi sebagai pedoman tertulis yang memuat informasi mengenai tugas, tanggung jawab, wewenang, serta standar kinerja suatu posisi (Dessler, 2017). Dalam konteks psikologi organisasi, kejelasan *job description* berperan penting dalam membantu individu memahami perannya secara komprehensif dan mengurangi ketidakpastian peran (Rizzo et al., 1970).

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara kejelasan peran dan berbagai outcome psikologis, sebagian besar penelitian tersebut bersifat korelasional dan berfokus pada karyawan tetap. Penelitian yang menguji *job description* sebagai suatu bentuk intervensi psikologis yang dirancang secara khusus dan diuji secara kausal masih terbatas, khususnya pada konteks peserta magang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris efektivitas penerapan *job description* dalam menurunkan *role ambiguity* pada peserta magang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Role Ambiguity*

Konsep *Role Ambiguity* atau ambiguitas peran pertama kali dikemukakan oleh (Kahn et al, 1964) dalam bukunya *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Mereka mendefinisikan ambiguitas peran sebagai kondisi di mana individu tidak memiliki kejelasan tentang tanggung jawab, ekspektasi, serta tujuan yang harus dicapai dalam suatu peran tertentu. Menurut (Rizzo et al, 1970) menjelaskan bahwa ambiguitas peran merupakan perasaan tidak yakin individu terhadap tugas yang harus dilakukan, metode yang digunakan, serta kriteria penilaian hasil kerja.

Ambiguitas peran adalah kondisi psikologis yang muncul akibat ketidakjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, tujuan, maupun wewenang dalam suatu peran.

Individu yang mengalami ambiguitas peran cenderung merasa bingung, tidak yakin terhadap perannya, dan lebih rentan mengalami stres kerja (Rizzo et al., 1970; Oshio et al., 2021). (Ahmad & Taylor, 2009) mengembangkan enam dimensi dari ambiguitas peran sebagai berikut: pedoman (*guidelines*), tugas (*tasks*), wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibilities*), standar (*standards*), waktu (*time*). Menurut (Pratina, 2013), *Role Ambiguity* diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: Wewenang, Tanggung Jawab, Kejelasan Tujuan, Cakupan Pekerjaan.

2.2 Job Description

Menurut (Hasibuan, 2005) *job description* merupakan dokumen tertulis yang menjelaskan secara rinci tugas, tanggung jawab, serta kondisi kerja pada suatu posisi dalam organisasi. Uraian jabatan ini berfungsi memberikan kejelasan dan standar kerja yang harus dicapai oleh seseorang yang menempati jabatan tersebut. Menurut (Jacobson et al., 2012) *Job description* adalah deskripsi tertulis tentang suatu pekerjaan tertentu yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya, serta alasan dari prosedur kerja yang diperlukan.

Menurut (Hasibuan, 2005), *job description* perlu disusun secara jelas dan mudah dipahami, agar setiap orang yang membacanya memiliki persepsi yang sama. Uraian jabatan ini sebaiknya mencakup beberapa hal penting, seperti identifikasi pekerjaan atau nama jabatan, serta penjabaran tugas dan tanggung jawab yang dipisahkan secara rinci agar mudah dimengerti. Selain itu, deskripsi pekerjaan juga harus menggambarkan hubungan kerja antara pemegang jabatan dengan pihak lain, baik di dalam maupun di luar organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas penerapan deskripsi pekerjaan dalam menurunkan tingkat ambiguitas peran pada peserta magang. Penelitian dilakukan di PT. Swabina Gatra, sebuah perusahaan yang menyelenggarakan program magang bagi mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari subjek Penelitian melalui wawancara dan observasi langsung. Populasi penelitian terdiri dari seluruh peserta magang yang sedang menjalani program magang di PT. Swabina Gatra. Metode sampling yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh anggota populasi yang berjumlah 31 peserta magang dijadikan sebagai subjek penelitian. Alat ukur pada Penelitian ini menggunakan Skala Ambiguitas Peran (*Role Ambiguity Scale*) yang dikembangkan oleh Rizzo dkk. (1970). Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat ketidakjelasan peran melalui kejelasan peran peserta magang, meliputi aspek pedoman (*Guidelines*), tugas (*Tasks*), wewenang (*Authority*), Tanggung Jawab (*Responsibilities*), standar (*Standards*), waktu (*Time*). Terdiri dari 6 item pertanyaan dengan skala likert 1 sampai 4.

Pengukuran dilakukan dua kali, yaitu sebelum penerapan intervensi (*pretest*) dan setelah intervensi (*posttest*). Sebelum penerapan intervensi, *job description* disusun secara terstruktur oleh peneliti melalui analisis *Job Description* dengan melihat tugas aktual yang dijalankan peserta magang di masing-masing divisi dan dibantu oleh pihak perusahaan yang berwenang untuk *menyusun job description*, kemudian diterapkan sebagai pedoman kerja selama periode intervensi (15 hari). Dengan demikian, deskripsi pekerjaan dalam penelitian ini diposisikan sebagai bentuk intervensi psikologis yang bertujuan untuk meningkatkan kejelasan peran peserta magang.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan Uji Peringkat Bertanda Wilcoxon untuk mengetahui perbedaan tingkat ambiguitas peran sebelum dan sesudah intervensi. Selain itu, analisis N-Gain digunakan untuk mengetahui tingkat efektivitas intervensi pada masing-masing peserta. Prosedur statistik ini dipilih karena data tidak memenuhi asumsi parametrik dan jumlah subjek relatif terbatas.

Selama pelaksanaan penelitian, kendala yang dihadapi antara lain keterbatasan waktu pelaksanaan intervensi dan variasi karakteristik tugas antar divisi yang memerlukan penyesuaian dalam penyusunan deskripsi pekerjaan. Meskipun demikian, desain quasi-eksperimen dengan model one-group pretest-posttest memungkinkan peneliti untuk mengamati perubahan kondisi psikologis subjek secara langsung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara & observasi yang dilakukan selama kegiatan magang, peneliti menemukan bahwa sebagian besar peserta masih mengalami kebingungan dalam memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan maupun karyawan di tempat magang. Kondisi ini terjadi karena belum adanya penjelasan yang sistematis mengenai jobdesk masing-masing peserta. Akibatnya, beberapa peserta tampak kurang yakin dalam melaksanakan tugas, sering menunggu arahan lebih lanjut, dan cenderung pasif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Selain itu, peneliti juga mengamati adanya ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan bidang atau kemampuan yang dimiliki oleh peserta. Beberapa peserta melaporkan bahwa pekerjaan yang mereka terima tidak selalu relevan dengan posisi atau peran yang semestinya dijalankan, sehingga menimbulkan kebingungan dalam memahami batasan tanggung jawab, hasil wawancara dengan peserta magang memperkuat temuan tersebut. Situasi ini mengindikasikan adanya ambiguitas peran, di mana peserta belum memahami secara jelas apa yang menjadi tanggung jawab utama mereka di lingkungan kerja.

Sebagian peserta menyampaikan bahwa mereka sering mengalami ketidakpastian mengenai pekerjaan apa yang harus dilakukan terlebih dahulu, kepada siapa mereka harus melapor, serta bagaimana standar hasil kerja yang diharapkan oleh pihak perusahaan. Peserta juga mengaku terkadang menerima instruksi yang berbeda dari beberapa karyawan, sehingga memunculkan kebingungan dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini menunjukkan bahwa kejelasan jobdesk sangat diperlukan agar peserta dapat bekerja lebih terarah dan memahami ekspektasi kerja dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis terhadap temuan observasi dan wawancara tersebut, peneliti kemudian menyusun rancangan jobdesk yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta magang serta struktur kerja yang berlaku di perusahaan. Pembuatan jobdesk ini dilakukan dengan mempertimbangkan bidang penempatan, kompetensi dasar peserta, serta target kerja yang diharapkan oleh pembimbing lapangan. Setiap jobdesk dirancang agar memiliki deskripsi tugas yang jelas, tujuan yang spesifik, dan indikator kinerja yang dapat diukur, sehingga peserta dapat memahami peran dan tanggung jawabnya secara lebih konkret.

Melalui penerapan jobdesk ini, diharapkan ambiguitas peran peserta magang dapat menurun, yang sebelumnya muncul akibat ketidaksesuaian tugas dan ketidakjelasan instruksi. Peserta dapat lebih fokus dalam menjalankan pekerjaannya sesuai bidang masing-masing, serta meningkatkan efektivitas dan profesionalisme selama menjalani masa magang. Tahapan yang dilakukan dalam Penelitian ini yaitu Pre-test > Intervensi > Post-test.

4.1 Pre-test

Tahap pre-test dilaksanakan sebelum penerapan jobdesk secara terstruktur untuk peserta magang, dengan tujuan memperoleh gambaran awal mengenai tingkat ambiguitas peran mereka. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dan observasi lapangan, dilengkapi wawancara singkat, untuk menilai sejauh mana peserta memahami tugas, tanggung jawab, wewenang, pedoman, standar, dan batasan waktu yang berlaku di tempat kerja.

Kuesioner disusun dengan mengacu pada Role Ambiguity Scale Oleh (Rizzo et al, 1970). Instrumen yang digunakan pada pengukuran Role Ambiguity menggunakan skala Likert. Enam dimensi dari ambiguitas peran yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari ukuran unidimensionalitas yang dikembangkan oleh Rizzo et al (1970), yaitu: garis pedoman (guidelines), tugas (task), wewenang (authorithy), tanggung jawab (responsibilities), standar (standards), dan waktu (time). Hasilnya menjadi dasar dalam menyusun penerapan jobdesk yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Berikut data pretest peserta magang:

Tabel 1. Karakteristik Responden Peserta Magang

No	Nama Inisial Responden	Usia	Jenis Kelamin	Divisi
1	SA	21	Laki-laki	Swa Army
2	NF	22	Perempuan	Akuntansi
3	AC	22	Perempuan	Akuntansi
4	MQMAA	22	Laki-laki	HSE
5	M	21	Perempuan	Manufacturing
6	A	19	Laki-laki	AMDK
7	D	21	Perempuan	Marketing
8	DDS	23	Laki-laki	Keuangan
9	F	22	Perempuan	Travel
10	BPP	22	Laki-laki	GA
11	A	22	Perempuan	SISFO
12	FN	23	Perempuan	Purchasing
13	LZ	22	Perempuan	L&D
14	L	23	Perempuan	BA
15	GRP	22	Perempuan	IR
16	NP	22	Perempuan	Hospitality
17	FP	22	Perempuan	PHO
18	B	22	Perempuan	Hospitality
19	S	22	Perempuan	BA
20	A	23	Perempuan	Swa Army
21	F	23	Perempuan	Swa Army
22	WFR	22	Perempuan	IA
23	PR	22	Laki-laki	Travel
24	IA	20	Perempuan	Manufacturing
25	A	21	Laki-laki	HSE
26	RF	22	Perempuan	Travel
27	Z	19	Perempuan	Travel
28	A	21	Perempuan	Manufacturing
29	GDN	20	Perempuan	L&D
30	NIM	22	Perempuan	L&D
31	JB	21	Perempuan	SDM

Setelah pelaksanaan pre-test untuk mengukur tingkat ambiguitas peran peserta magang, peneliti melakukan proses skoring dan pengelompokan data berdasarkan hasil yang diperoleh.

Langkah ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat Ambiguitas Peran setiap peserta sebelum penerapan jobdesk dilakukan.

Hasil pengelompokan digunakan untuk menentukan fokus intervensi, terutama bagi peserta yang memiliki tingkat ambiguitas peran tinggi. Dengan demikian, penerapan jobdesk dapat diarahkan secara lebih efektif kepada peserta yang paling membutuhkan kejelasan dalam tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 2. Skor Role Ambiguity

Kategori	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Karena aitem dari skala Ambiguitas Peran oleh (Rizzo et al, 1970) lebih mengukur variabel kejelasan peran, maka aitem pada skala ambiguitas oleh (Rizzo et al, 1970) merupakan aitem Unfavorable. Skor aitem dari skala ini berjumlah 4 (1 sangat setuju, 2 setuju, 3 tidak setuju, dan 4 sangat tidak setuju).

Dalam menentukan kategori hasil pre-test, peneliti mengacu pada metode perhitungan Azwar (2012) yang membagi skor menjadi tiga tingkat, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Klasifikasi ini memudahkan peneliti untuk menilai kondisi awal peserta secara objektif dan menjadi dasar dalam pelaksanaan intervensi penerapan jobdesk pada tahap berikutnya.

Tabel 3. Rumus (Azwar, 2012)

Kriteria	Interval
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Maka diperoleh hasil kategorisasi skor:

Tabel 4. Hasil kategorisasi skor

Kriteria	Interval
Rendah	$X < 14.93$
Sedang	$14.93 \leq X \leq 19.47$
Tinggi	$X > 21.59$

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, maka hasil pelaksanaan pre-test yang diberikan kepada peserta magang di Swabina Gatra sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pretest Peserta Magang di Swabina Gatra

No	Nama Inisial Responden	Hasil	Kategorisasi
1	SA	19	Sedang
2	NF	16	Sedang
3	AC	15	Sedang
4	MQMAA	18	Sedang
5	M	14	Rendah
6	A	13	Rendah

7	D	19	Sedang
8	DDS	21	Sedang
9	F	21	Sedang
10	BPP	21	Sedang
11	A	17	Sedang
12	FN	17	Sedang
13	LZ	18	Sedang
14	L	15	Sedang
15	GRP	22	Tinggi
16	NP	20	Sedang
17	FP	19	Sedang
18	B	22	Sedang
19	S	12	Rendah
20	A	20	Sedang
21	F	20	Sedang
22	WFR	13	Sedang
23	PR	21	Sedang
24	IA	22	Tinggi
25	A	22	Tinggi
26	RF	20	Sedang
27	Z	22	Tinggi
28	A	9	Rendah
29	GDN	22	Tinggi
30	NIM	21	Sedang
31	JB	19	Sedang

Berdasarkan hasil pre-test yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa peserta magang berada pada tingkat ambiguitas peran tinggi berjumlah 5, sedang berjumlah 22, rendah berjumlah 4. Temuan ini sejalan dengan hasil observasi dan wawancara yang menunjukkan bahwa banyak peserta masih mengalami kebingungan terkait pembagian tugas, batas tanggung jawab, dan wewenang.

4.2 Intervensi

Setelah pelaksanaan pre-test, dilakukan dengan menganalisa kebutuhan subjek untuk menurunkan Ambiguitas Peran peserta magang, setelah bekerjasama dengan unit Learning and Development yang juga fokus pada bidang SDM peserta magang, maka dari hasil diskusi dan analisa diperoleh hasil pembuatan Job Description secara menyeluruh terhadap para peserta magang, karena sebelumnya belum ada uraian pekerjaan khusus untuk peserta magang. Setelahnya, melalui penerapan jobdesk langsung di masing-masing divisi dan dengan sosialisasi, setiap peserta magang diarahkan untuk memahami dan menjalankan tugas sesuai unit ditempatkan dengan bimbingan supervisor divisi selama 15 hari. Pendekatan ini bertujuan untuk mengurangi ambiguitas peran peserta magang.

Selama intervensi, peserta belajar menyesuaikan diri dengan pedoman (guidelines) yang berlaku, memahami tugas (tasks) masing-masing, mengetahui wewenang (authority) yang dimiliki, serta menyadari tanggung jawab (responsibilities) yang harus dijalankan. Peserta juga diberikan referensi terhadap standar (standards) kinerja dan pengaturan waktu (time) penyelesaian tugas, sehingga setiap pekerjaan dapat dilakukan sesuai ekspektasi perusahaan.

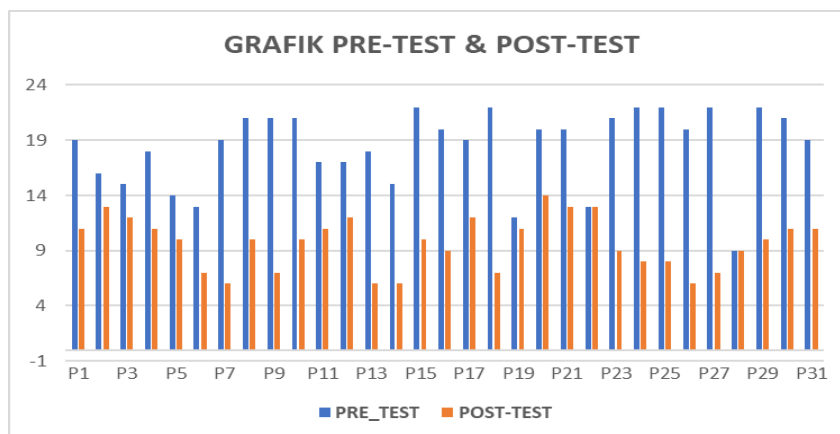
4.3 Post-test

Setelah penerapan jobdesk selesai, dilakukan post-test untuk mengevaluasi efektivitas intervensi dalam menurunkan ambiguitas peran peserta magang. Metode evaluasi dilakukan menggunakan angket yang sama dengan pre-test, serta observasi dan wawancara singkat untuk menilai perubahan perilaku peserta magang.

Tabel 6. Hasil Posttest Peserta Magang di Swabina Gatra

No	Nama Inisial Responden	Hasil	Kategorisasi
1	SA	11	Rendah
2	NF	13	Rendah
3	AC	12	Rendah
4	MQMAA	11	Rendah
5	M	10	Rendah
6	A	7	Rendah
7	D	6	Rendah
8	DDS	10	Rendah
9	F	7	Rendah
10	BPP	10	Rendah
11	A	11	Rendah
12	FN	12	Rendah
13	LZ	6	Rendah
14	L	6	Rendah
15	GRP	10	Rendah
16	NP	9	Rendah
17	FP	12	Rendah
18	B	7	Rendah
19	S	11	Rendah
20	A	14	Rendah
21	F	13	Rendah
22	WFR	13	Rendah
23	PR	9	Rendah
24	IA	8	Rendah
25	A	8	Rendah
26	RF	6	Rendah
27	Z	7	Rendah
28	A	9	Rendah
29	GDN	10	Rendah
30	NIM	11	Rendah
31	JB	11	Rendah

Hasil post-test menunjukkan adanya penurunan ambiguitas peran pada 29 peserta magang dan hanya 2 peserta lainnya menunjukkan kesamaan skor Pretest & Posttest.



Gambar 1. Grafik Pre test & Post Test

Secara keseluruhan, penerapan jobdesk terbukti efektif dalam menurunkan ambiguitas peran peserta magang. Setelah memperoleh data pretest dan posttest maka dilakukan uji data dengan uji Wilcoxon dan Uji N-Gain menggunakan bantuan SPSS dan Microsoft Excell untuk melihat hasil.

4.4 Uji Wilcoxon Signed Ranks Test

Tabel 7. Uji Wilcoxon Signed Ranks Test

		Ranks	
		N	.00
POST - PRE	Negative Ranks	29a	16.00
	Positive Ranks	0b	
	Ties	2c	

a. PostTest < PreTest

b. PostTest > PreTest

c. PostTest = PreTest

Hasil Uji Wilcoxon menunjukkan:

1. Negative Ranks (PosTest < PreTest)
Sebanyak 29 peserta magang memiliki skor Posttest lebih rendah daripada Pretest, dengan rata-rata peringkat 16,00 dan total peringkat 496,00. Ini menunjukkan hampir seluruh peserta magang yang mengalami penurunan Ambiguitas Peran.
2. Positive Ranks (PosTest > PreTest)
Sebanyak 0 peserta magang memiliki skor Posttest lebih tinggi daripada Pretest, Menunjukkan tidak ada peserta magang yang mengalami peningkatan Ambiguitas Peran.
3. Ties (PosTest = PreTest)
Sebanyak 2 peserta magang yang memiliki skor Posttest yang sama dengan Pretest, Menunjukkan tidak ada perubahan pada kelompok ini.

Kesimpulan:

Dari Seluruh peserta magang, (29 dari 31) mengalami penurunan skor posttest daripada pretest, (2 dari 31) peserta magang memiliki skor posttest yang sama sengan pretest. (0 dari 31) peserta magang yang memiliki skor posttest lebih tinggi dari pretest. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi penerapan *job description* memiliki efek positif pada penurunan *Role Ambiguity* pasa peserta magang.

Selanjutnya dilakukan Uji N-gain untuk mengetahui efektivitas dari penerapan intervensi penerapan jod Description pada penurunan role ambiguity peserta magang.

Tabel 8. Uji N-Gain

NAMA	POST TEST	PRE TEST	POST-PRE	SKOR IDEAL	N-GAIN SCORE	N-GAIN SCORE %
SA	11	19	-8	-13	0.615384615	3.692307692
NF	13	16	-3	-10	0.3	1.8
AC	12	15	-3	-9	0.333333333	2
MGMA	11	18	-7	-12	0.583333333	3.5
M	10	14	-4	-8	0.5	3
M	7	13	-6	-7	0.857142857	5.142857143
A	6	19	-13	-13	1	6
D	10	21	-11	-15	0.733333333	4.4
DDS	7	21	-14	-15	0.933333333	5.6
F	10	21	-11	-15	0.733333333	4.4
B	11	17	-6	-11	0.545454545	3.272727273
A	12	17	-5	-11	0.454545455	2.727272727
FN	6	18	-12	-12	1	6
L	6	15	-9	-9	1	6
L	10	22	-12	-16	0.75	4.5
FP	9	20	-11	-14	0.785714286	4.714285714
B	12	19	-7	-13	0.538461538	3.230769231
S	7	22	-15	-16	0.9375	5.625
A	11	12	-1	-6	0.166666667	1
F	14	20	-6	-14	0.428571429	2.571428571
W	13	20	-7	-14	0.5	3
PR	13	13	0	-7	0	0
IA	9	21	-12	-15	0.8	4.8
A	8	22	-14	-16	0.875	5.25
R	8	22	-14	-16	0.875	5.25
Z	6	20	-14	-14	1	6
A	7	22	-15	-16	0.9375	5.625
T	9	9	0	-3	0	0
N	10	22	-12	-16	0.75	4.5
R	11	21	-10	-15	0.666666667	4
J	11	19	-8	-13	0.615384615	3.692307692
TOTAL	9.6774194	18.3871	-8.7096774	-12.387097	0.652118043	3.912708259

Dengan acuan interpretasi skor oleh (Hake, 1998) sebagai berikut:

Tabel 9. Interpretasi skor Uji N-Gain

Nilai N-Gain	Kategori
$g > 0,70$	SANGAT EFEKTIF
$0,30 \leq g \leq 0,70$	CUKUP EFEKTIF
$G < 0,30$	KURANG EFEKTIF

Kesimpulannya, Dari hasil analisis Uji Wilcoxon diperoleh skor total dari N-Gain Score sebesar 0.65, dimana score 0.65 termasuk dalam kategori Cukup Efektif karena berada dalam rentang skor $0,30 \leq g \leq 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi penerapan *job description* terbukti cukup efektif pada penurunan *role ambiguity* peserta magang.

Secara keseluruhan dari hasil analisis Uji Wilcoxon Signed Ranks Test dan Uji N-Gain menunjukkan hasil yang efektif, Uji Wilcoxon Signed Ranks Test menunjukkan hasil (29 dari 31) mengalami penurunan skor posttest daripada pretest, (2 dari 31) peserta magang memiliki skor posttest yang sama dengan pretest. (0 dari 31) peserta magang yang memiliki skor posttest lebih tinggi dari pretest. Uji N-Gain menunjukkan N-Gain Score sebesar 0,65 dimana score 0.65 termasuk dalam kategori Cukup Efektif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain tidak adanya kelompok kontrol serta jumlah sampel yang terbatas pada satu perusahaan. Selain itu, durasi intervensi relatif singkat sehingga belum dapat menggambarkan dampak jangka panjang penerapan *job description* terhadap tingkat ambiguitas peran peserta magang. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan bahwa penerapan *job description* tidak hanya relevan bagi karyawan tetap, tetapi juga sangat penting bagi peserta magang yang berada pada fase transisi dari dunia akademik ke dunia kerja. Temuan ini memperluas pemahaman mengenai manajemen peran dalam konteks magang. Penelitian lanjutan sangat diperlukan, terutama dengan desain eksperimen yang melibatkan kelompok kontrol, serta durasi intervensi yang lebih panjang.

5. KESIMPULAN

Kesimpulannya penerapan *job description* yang jelas dan terstruktur terbukti efektif menurunkan tingkat *role ambiguity* pada peserta magang di PT. Swabina Gatra. Temuan paling penting dari penelitian ini adalah adanya penurunan signifikan tingkat ambiguitas peran pada hampir seluruh peserta magang, dan tidak ada peserta yang mengalami peningkatan ambiguitas peran setelah intervensi dilakukan, yang ditunjukkan melalui hasil uji Wilcoxon dan uji N-Gain.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian dilakukan tanpa kelompok kontrol sehingga efek intervensi belum dapat dibandingkan dengan kondisi tanpa perlakuan. Selain itu, jumlah sampel terbatas dan hanya berasal dari satu perusahaan, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Durasi intervensi yang relatif singkat juga belum memungkinkan peneliti untuk menilai keberlanjutan dampak penerapan *job description* dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R., Pratama, A. R., & Suryani, D. (2024). Ambiguitas peran dan konflik peran pada mahasiswa magang: Implikasinya terhadap kesiapan kerja dan kesejahteraan psikologis. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 13(1), 45–58.

- Ahmad, Z., & Taylor, D. (2009). Commitment to independence by internal auditors: The effects of role ambiguity and role conflict. *Managerial Auditing Journal*, 24(9), 899–925.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi 4). Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi. (2023). Implementasi program magang sebagai upaya peningkatan kompetensi mahasiswa dan kesiapan kerja. *Jurnal Pendidikan Tinggi dan Pembelajaran*, 8(2), 112–121. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.
- Hake, R. R. (1999). Analyzing Change/Gain Scores. AREA-D American Education Research Association's Division D, Measurement and Research Methodology.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on *Role Ambiguity* and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16–78.
- Jacobson, N., Trojanowski, L., & Dewa, C. S. (2012). What do peer support workers do? A job description. *BMC Health Services Research*, 12(1), 205.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Oshio, T., Inoue, A., & Tsutsumi, A. (2021). *Role Ambiguity* as an amplifier of the association between job stressors and psychological ill-being. *BMC Public Health*, 21(1), 1123.
- Pratina, A. (2013). *Role Ambiguity* and role conflict sebagai anteseden dari job insecurity pada contingent worker. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970a). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970b). Role conflict and ambiguity: A scale analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(4), 592–605.
- Tubre, T.C. and Collins, J.M. (2000) A Meta-Analysis of the Relationships between Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Performance. *Journal of Management*, 26, 155-169.
- Wu, Y., Hu, J., & Zheng, J. (2019). Role ambiguity, job description clarity, and job performance: The mediating role of role stress. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 820–834.