

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan swasta atau milik negara, sumber daya manusia (SDM) yang dimana maksudnya disini adalah karyawan, memiliki peran yang penting karena memiliki peran sebagai penggerak roda perusahaan. Agar sukses dalam mencari kerja para pencari kerja harus memiliki kompetensi yang baik dan yang terpenting para pencari kerja harus memiliki wawasan mengenai perusahaan yang akan dituju (Sudrajat dalam Okezone.com, 2012). Menurut Badan Pusat Statistik (2019) jumlah pengangguran lulusan Universitas mencapai 5,67% dari total angkatan kerja sekitar 13 juta orang, yang dimana angka tersebut diatas rata – rata pengangguran nasional.

Universitas sebagai salah satu lembaga pendidikan memiliki peran yang penting dalam pengembangan SDM, agar peran yang penting tersebut dapat dijalankan dengan baik maka SDM perguruan tinggi seharusnya memiliki kualitas yang unggul. Berbagai cara dilakukan oleh universitas guna menghasilkan SDM yang berkualitas dan unggul melalui proses pembelajaran serta pelaksanaan program magang. Magang merupakan metode pelatihan kerja bagi mahasiswa. Dari sudut pandang mahasiswa, mereka mungkin mendapatkan gambaran tentang lingkungan kerja setelah mereka memulai karir kerja mereka (Chan et al 2020). Magang

berorientasi pada profesi dan bertujuan untuk mempersiapkan mahasiswa dengan keterampilan dan keahlian terkait pekerjaan yang terkait dengan karir masa depan mereka (Chen et al. 2011).

Memahami bahwa mahasiswa akan menghadapi dunia kerja dan kemajuan teknologi yang pesat, maka kompetensi mahasiswa harus disiapkan untuk kebutuhan zaman. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dalam kebijakan Merdeka Belajar – Kampus Merdeka mendorong mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan yang berguna untuk memasuki dunia kerja, dalam kebijakannya terdapat program magang satu hingga dua semester yang akan memberikan pengalaman pembelajaran langsung di tempat kerja dan tidak menutup kemungkinan apabila industri menemukan talenta yang cocok bisa langsung dipekerjakan (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2020). Selain dapat diangkat menjadi karyawan tetap, program magang ini memberikan banyak manfaat kepada mahasiswa seperti meningkatkan pengalaman kerja yang berharga, meningkatkan prestasi kerja, memperkuat keterampilan interpersonal mereka serta membangun jaringan profesional untuk membantu mereka memiliki kesempatan yang lebih tinggi dalam mendapatkan pekerjaan setelah lulus (Chan et al. 2020)

Berikut dikutip Arnani dalam Kompas.com (2018) beberapa Universitas yang bekerja sama dengan Badan Usaha Milik Negara untuk mengadakan magang bersertifikat dengan tujuan agar lulusannya mendapat bekal mengenai dunia kerja yang sesungguhnya, diantaranya :

Tabel 1.1

**Kampus Yang Bekerja Sama Dengan BUMN Untuk Mengadakan
Magang**

No	Universitas Yang Bekerja Sama Dengan BUMN Untuk Mengadakan Magang
1	Sekolah Vokasi IPB
2	Akademi Sekretari Widya Mandala Surabaya
3	Universitas Katolik Parahyangan
4	Akademi Sekretaris dan Manajemen Bina Insani Bekasi
5	Akademi Perbankan Yayasan UKI
6	Universitas Dharma Persada
7	Univeristas Padjajaran
8	Universitas Negeri Jakarta
9	Universitas Trisakti
10	Universitas Mercu Buana
11	Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri
12	Universitas Indonesia (Program Pendidikan Vokasi)
13	Bina Nusantara
14	Universitas Telkom
15	Universitas Riau
16	Institut Pertanian Bogor
17	Stikes Widyagama Husada
18	Universitas Kristen Indonesia

19	Universitas Brawijaya
20	Universitas Sebelas Maret Surakarta
21	Universitas Pamulang
22	Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
23	Univeristas "45" Bekasi
24	Universitas Airlangga
25	Universitas Gadjah Mada

Sumber : Kompas.com (2018)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan sudah banyak Universitas yang memperhatikan pentingnya program magang agar para lulusannya mendapat pengalaman dunia kerja yang sesungguhnya dan meningkatkan kompetensi lulusan Universitas dan juga meningkatkan kesempatan kerja bagi para lulusan baru Universitas. Menurut Maertz Jr et al (2013) pengalaman yang diperoleh melalui magang merupakan satu-satunya pengalaman kerja yang relevan yang dimiliki lulusan perguruan tinggi saat memasuki pasar kerja. Perusahaan juga ikut berperan untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi para lulusan Universitas dengan cara membuka program magang, berikut beberapa perusahaan yang membuka program magang bagi mahasiswa akhir atau lulusan baru, diantaranya PT Astra Graphia Tbk, Unilever Indonesia dan Shopee Indonesia. Lebih jauh, program magang juga memiliki keuntungan bagi perusahaan karena magang dapat menawarkan wawasan, pengetahuan, dan perspektif baru yang membantu perusahaan untuk selalu mengikuti perkembangan wawasan teoretis terbaru yang diajarkan di sekolah (Wingerden et al. 2018).

Program magang memiliki beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh para peserta agar memberikan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan setelah selesai menempuh pendidikan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chan et al (2020) terdapat empat faktor yang memiliki hubungan signifikan terhadap kesempatan kerja yaitu, pengalaman kerja saat magang, kinerja selama magang, jejaring sosial dan keterampilan interpersonal namun dalam prakteknya masih terdapat beberapa masalah seperti masa magang yang pendek, tunjangan yang sedikit dan mungkin ada magang yang kurang berharga dan mungkin menjadi kendala bagi para peserta magang (Chan et al. 2020)

Masa magang yang pendek dapat menjadi kendala bagi para peserta magang, selama ini magang yang berjangka pendek (kurang dari enam bulan) sangat tidak cukup untuk memberikan pengalaman dan kompetensi industri bagi mahasiswa (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2020). Magang yang memiliki jangka waktu pendek masih kurang memberikan pengalaman yang berharga bagi mahasiswa, dan menurut Chan et al (2020) masa magang yang lebih lama dapat membantu peserta magang untuk membangun hubungan dengan karyawan, setelah dapat membangun dan memperluas jaringan sosial maka dari itu akan sangat meningkatkan peluang kerja mereka di jalur karir masa depan mereka. Menurut Rigsby et al (2013) setelah mendapat kesempatan mengikuti program magang, pengalaman magang yang didapat berguna bagi mahasiswa dalam mendapatkan tawaran pekerjaan dibanding mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman magang. Mendukung temuan tersebut menurut Busby dan Gibson (2010) magang

meningkatkan kesempatan lulusan untuk menemukan dan berhasil dalam pekerjaan.

Di Indonesia, program magang dan sistem upah bagi para peserta magang telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tahun 2009 yang mengatakan bahwa peserta magang berhak untuk memperoleh uang saku / uang transport jadi berdasarkan Peraturan Menteri tersebut apabila terdapat perusahaan yang membuka program magang tanpa upah akan melanggar hukum. Di sisi lain dalam program magang sendiri terkadang kurang mengapresiasi nilai program magang karena pekerjaannya tidak dihargai oleh perusahaan (Chan et al. 2020). Lebih jauh Chan et al (2020) mengutip studi terdahulu bahwa beberapa program magang mungkin hanya melakukan tugas kasar sepanjang hari seperti membuat fotokopi, menjawab panggilan telepon dan mungkin menyiapkan kopi. Apabila dalam program magang pekerjaan yang diberikan tepat sasaran kepada peserta magang untuk meningkatkan kinerja dan keterampilannya seperti keterampilan interpersonalnya maka hal tersebut akan menjadi bekal dalam meningkatkan kesempatan kerja setelah lulus.

Menurut Gault et al (2010) pekerja magang yang berkinerja rata-rata secara signifikan lebih mungkin untuk menerima tawaran pekerjaan penuh waktu daripada yang tidak magang. Dari sudut pandang perusahaan, merekrut peserta magang yang memiliki kinerja baik menjadi karyawan tetap mengurangi resiko bagi perusahaan, karena sudah mengetahui kinerja mahasiswa selama mengikuti proses magang (Mohaidin et al. 2017). Menurut Rigsby et al (2013) perusahaan akan melakukan evaluasi bagaimana peserta magang bekerja di lingkungan kerja sebelum akhirnya memberikan tawaran kerja, oleh karena itu kinerja yang baik selama magang

memungkinkan untuk meningkatkan kesempatan mendapat tawaran kerja setelah lulus. Mendukung temuan tersebut menurut Chan et al (2020) kinerja yang baik dapat menghasilkan produktivitas tinggi yang membantu meningkatkan reputasi organisasi. Lebih jauh, menurut Mohaidin et al (2017) merekrut peserta magang yang memiliki kinerja baik menjadi karyawan tetap mengurangi resiko bagi perusahaan, karena sudah mengetahui kinerja mahasiswa selama mengikuti proses magang.

Selain kinerja, keterampilan interpersonal sendiri sangat penting dalam meningkatkan kesempatan kerja, menurut Chan et al (2020) juga bahwa di pasar kerja saat ini, memiliki keterampilan teknis saja tidak cukup, oleh karena itu karyawan harus menunjukkan kemampuan dan keterampilan interpersonalnya agar sesuai dengan budaya organisasi. Menurut Bedwell et al (2014) keterampilan interpersonal sangat penting dalam lingkungan bisnis saat ini karena kolaborasi adalah dasar dari operasi bisnis dan para eksekutif perusahaan konsisten menilai bahwa keterampilan interpersonal sebagai kompetensi penting untuk tenaga kerja yang sukses. Mendukung temuan tersebut menurut Robles (2012) eksekutif bisnis menganggap keterampilan interpersonal sebagai hal yang sangat penting untuk pelamar pekerjaan karena perusahaan menginginkan karyawan yang jujur, dapat berkomunikasi dengan baik, bergaul dengan orang lain, dan bekerja keras.

Magang telah menjadi komponen yang penting untuk meningkatkan kesempatan kerja. Penelitian ini mencoba untuk mencari pengaruh efektivitas program magang terhadap kesempatan bekerja setelah menyelesaikan pendidikan sarjana. Efektivitas disini maksudnya adalah bagaimana keberhasilan dari faktor –

faktor dalam program magang yaitu pengalaman kerja, kinerja, jejaring sosial dan keterampilan interpersonal selama magang untuk meningkatkan kesempatan kerja mahasiswa setelah lulus. Menurut Sambas (2009) efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, dan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kesempatan kerja. Objek penelitian ini adalah mahasiswa *fresh graduate* Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sudah bekerja dan memiliki pengalaman magang karena dengan pengalaman magang yang mereka dapat, mereka dapat menjawab pertanyaan kuesioner ini dengan baik dan dapat memberi jawaban apakah pengalaman magang yang mereka miliki berguna untuk meningkatkan kesempatan kerja setelah lulus. Pengertian *Fresh graduate* di Indonesia merujuk pada lulusan perguruan tinggi, baik jenjang diploma atau sarjana, yang baru lulus dalam periode kurang dari 6 bulan sejak diwisuda dan resmi mendapatkan ijazah (Lokadata, 2017). Di Universitas Atma Jaya Yogyakarta sendiri terdapat beberapa fakultas yang memiliki program magang, diantaranya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Teknik dan Fakultas Teknologi Informatika.

Atas dasar latar belakang di atas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Efektivitas Program Magang Terhadap Kesempatan Kerja (Studi Pada Alumni Mahasiswa S1 Universitas Atma Jaya Yogyakarta) dengan mengacu pada penelitian Chan, J.M., Yeap, J.M., Taahir, A.B., Mohd Remie, M.J. yang berjudul “*INTERNSHIP PROGRAM EFFECTIVENESS: A JOB OPPORTUNITY*” yang diterbitkan oleh *International Journal of Information, Business and Management* tahun 2020.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh antara pengalaman kerja magang dengan kesempatan kerja ?
2. Bagaimana pengaruh antara kinerja magang dengan kesempatan kerja ?
3. Bagaimana pengaruh antara keterampilan interpersonal dengan kesempatan kerja ?
4. Bagaimana pengaruh antara jejaring sosial dengan kesempatan kerja ?

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dibahas tidak terlalu meluas, maka disusun batasan penelitian sebagai berikut :

1. Responden penelitian ini adalah alumni mahasiswa UAJY yang pernah mengikuti program magang.
2. Penelitian ini mencari pengaruh antara pengalaman kerja magang, kinerja magang, keterampilan interpersonal dan jejaring sosial terhadap kesempatan kerja.
3. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Oleh karena itu, responden hanya dapat memberikan tanggapan dengan

menjawab pertanyaan yang berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pengalaman kerja magang terhadap kesempatan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kinerja magang terhadap kesempatan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara jejaring sosial terhadap kesempatan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara keterampilan interpersonal terhadap kesempatan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pemahaman dan pengetahuan dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data dan menyajikan data dalam bentuk laporan sehingga dapat memberikan nilai tambah dalam edukasi.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan menjadi pedoman untuk membantu mahasiswa dalam meningkatkan kinerja selama magang guna mendapatkan kesempatan kerja setelah lulus secara efektif. Kemudian bagi Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk mempertimbangkan magang sebagai komponen penting dalam mempersiapkan lulusannya bersaing dalam dunia kerja.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan memberi tambahan edukasi, sumber informasi dan referensi mengenai penelitian - penelitian selanjutnya. Juga memberikan informasi tambahan bagi peneliti yang meneliti hal yang sama dengan penelitian yang dilakukan.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai keseluruhan bab yang akan dibahas. Pembahasan dibagi menjadi lima bab sebagai berikut :

Bab 1 Pendahuluan, menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka, mencakup beberapa teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab 3 Metodologi Penelitian, menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel yang diambil, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data yang dilakukan, metode pengukuran data, dan metode analisis data.

Bab 4 Pembahasan, berisi tentang hasil analisis data, pembahasan hasil analisis data, dan pembahasan temuan penelitian yang terkait dengan penemuan penelitian terdahulu.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran, berisikan laporan penutup yang memuat kesimpulan yang didapat dari analisa dan pembahasan dari Bab 4, keterbatasan penelitian serta saran yang sesuai dengan kesimpulan.

