

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan suatu negara bergantung kepada sumber daya manusia sebagai subjeknya. Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan menjadi fenomena yang fundamental dalam hidup manusia, dimana ada kehidupan disitu pasti ada pendidikan, sebagai gejala sekaligus upaya memanusiakan manusia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Oleh sebab itu tujuan tersebut merupakan arah yang hendak dicapai oleh pendidikan.

Sistem pendidikan di Indonesia saat ini tidak terlepas dari campur tangan menteri sebagai lembaga yang membantu presiden dalam memimpin negara. Presiden melantik Nadiem Anwar Makarim sebagai Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Nadiem memunculkan ide dan gagasan yang menjadi sebuah kebijakan. Kebijakan tersebut berkaitan dengan sumber daya manusia, sumber daya tersebut merupakan *output* dari perguruan tinggi. Kebijakan tersebut dikenal dengan kebijakan Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka.

Kebijakan Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka merupakan kebijakan yang diterapkan untuk perguruan tinggi. Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka memiliki tujuan untuk menciptakan kultur belajar yang inovatif, tidak mengekang, dan proses belajar yang menyesuaikan dengan kebutuhan mahasiswa. Adapun bentuk dari program Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka antara lain yakni pertukaran pelajar, magang/praktek kerja, asistensi mengajar di satuan

pendidikan, penelitian/riset, proyek kemanusiaan, kegiatan wirausaha, studi/proyek independen, kemudian yang terakhir adalah kuliah kerja nyata tematik (KKNT) (Kemendikbud, 2020).

Mengenai magang hal tersebut telah diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat pada Pasal 1 ayat (11), disebutkan pengertian dari magang. Magang merupakan bagian dari proses pembelajaran bagi mahasiswa yang diselenggarakan dengan tujuan sebagai pelatihan kerja di lembaga pelatihan, selama pelatihan kerja mahasiswa dibimbing oleh orang yang sudah memiliki keterampilan pada suatu bidang pekerjaan (UU/13/2003).

Magang adalah jalan yang menghubungkan antara ruang kelas dengan dunia praktik (Maertz et al,2013). Menurut Renganathan et al (2012) secara umum, program magang mencoba untuk memadukan antara pembelajaran mahasiswa yang diperoleh dari kampus dengan lingkungan kerja. Program magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mendapat pengalaman kerja. Menurut Chen et al (2011) melalui program magang, mahasiswa mendapatkan pengalaman pekerjaan sehingga, pengalaman pekerjaan tersebut dapat menjadi kesempatan bagi mahasiswa untuk menentukan minat dan tujuan pekerjaan setelah mahasiswa lulus dari perguruan tinggi.

Selain mendapatkan pengalaman kerja, program magang memberikan manfaat bagi mahasiswa untuk membuat keputusan terkait dengan pendidikan serta karir yang akan mahasiswa pilih setelah lulus (Tovey,2001). Menurut Shoenfelt et al (2013) magang menjadi jalan utama menuju karir dengan posisi yang profesional dan menuju kesuksesan karir dengan jangka waktu yang panjang.

Menurut Buku Panduan Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka. Program magang memiliki beberapa mekanisme yang dapat diuraikan sebagai berikut: bagi perguruan tinggi, perguruan tinggi wajib membimbing mahasiswa dan memantau proses kinerja hingga tugas-tugas yang dikerjakan selama mahasiswa menjalankan magang. Bagi mitra magang, mitra magang bersama dengan perguruan tinggi

menyepakati dan meyetujui pengajuan program magang yang diajukan oleh mahasiswa, menyediakan pendamping (*mentor/supervisor*) untuk mendampingi dan menilai kinerja mahasiswa selama melaksanakan proses magang, memberikan hak dan jaminan sesuai dengan peraturan-peraturan perundang-undangan (asuransi kesehatan, keselamatan kerja, honor magang, hak karyawan magang). Bagi mahasiswa, mahasiswa diharapkan untuk melaksanakan program magang sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pendamping (*mentor/supervisor*) dan dosen pembimbing, mengisi *logbook* sesuai dengan aktifitas yang dilakukan, serta menyusun dan menyampaikan laporan program magang kepada pendamping (*mentor/supervisor*) dan dosen pembimbing (Kemendikbud, 2020). Mekanisme tersebut telah diterapkan di PT. Tri Hartono Group yang menjadi objek dari penelitian ini.

PT. Tri Hartono Group adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan ringan makaroni dan berdiri sejak tahun 2014. Produk makanan ringan yang dihasilkan bernama Bonju. PT. Tri Hartono Group beralamatkan di Kompleks Townhouse, 7F82+JPV, Sanggrahan, Purwomartani, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Makanan ringan makaroni merupakan jenis makanan tradisional yang terbuat dari bahan berupa gandum jenis durum (*durum wheat*), tepung terigu, dan air. Gandum jenis ini digunakan untuk membuat produk-produk pasta, seperti makaroni, spageti, dan produk pasta lainnya (Bonju, 2016).

Harapan perusahaan untuk terus mempertahankan eksistensinya dalam usaha bisnis makanan ringan khususnya makaroni adalah, hasil produksi yang meningkat, munculnya ide-ide baru untuk promosi produk, produk semakin dikenal oleh masyarakat, mendapatkan masukan dari sudut pandang orang lain di luar karyawan agar perusahaan dapat lebih berkembang, dan meningkatkan citra perusahaan. Kondisi PT. Tri Hartono Group memiliki kendala terkait ide-ide baru mengenai pengembangan produk dan penjualan produk, maka pengelola PT. Tri Hartono Group membutuhkan mahasiswa magang untuk meningkatkan produktivitas perusahaan melalui inovasi yang dimiliki oleh mahasiswa magang. Sedangkan mahasiswa memiliki harapan untuk mendapatkan pengalaman,

pengetahuan, membangun relasi, dan meningkatkan *soft skill* dan *hard skill* yang dimiliki oleh mahasiswa melalui pelaksanaan program magang di PT. Tri Hartono Group.

Sehingga untuk memenuhi harapan antara pengelola PT. Tri Hartono Group dengan mahasiswa magang membutuhkan kualitas relasi interpersonal yang sehat dan kuat. Kualitas relasi interpersonal adalah proses komunikasi yang terjadi antar pribadi yang berlangsung dengan baik, komunikasi yang berlangsung dengan baik akan berpengaruh kepada komitmen terhadap organisasi dan akan sampai pada kepuasan kinerja dari karyawan dan pimpinan. Melalui kualitas relasi interpersonal yang sehat dan kuat, karyawan akan merasa senang dan cinta kepada perusahaan sehingga, hasilnya (*output*) yang dihasilkan dapat dipastikan akan baik. Dorongan dari internal cukup berpengaruh dengan relasi eksternal yang akan terjalin. Kenyamanan dalam bekerja dari karyawan maupun pimpinan akan menjadi kunci untuk dapat memuaskan para *stakeholder* (Putri, 2013). Terkait dengan harapan dari perusahaan dan dari mahasiswa magang akan terpenuhi melalui proses pertukaran sosial yang terjadi antara pengelola PT. Tri Hartono Group dengan mahasiswa sebagai karyawan magang.

Berdasarkan uraian di atas maka merasa tertarik untuk meneliti mengenai pertukaran sosial antara PT. Tri Hartono Group dengan mahasiswa magang. Kerja sama yang terjalin antara pengelola PT. Tri Hartono Group dengan mahasiswa magang terdapat keuntungan yang diterima oleh kedua belah pihak yang disebabkan dari proses pertukaran yang dilakukan atas harapan dari pihak-pihak terkait. Keuntungan ini yang menjadikan hubungan kerja sama berjalan dengan baik.

Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian skripsi ini dengan judul **“PERTUKARAN SOSIAL ANTARA PENGELOLA PT. TRI HARTONO GROUP DENGAN MAHASISWA SEBAGAI KARYAWAN MAGANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas didapatkan beberapa rumusan masalah yang akan menjadi bahan penelitian penulis. Penulis mengangkat topik yang berkaitan dengan proses pertukaran sosial yang terjadi antara karyawan PT. Tri Hartono Group dengan mahasiswa sebagai karyawan magang.

1. Apa saja program kerja yang dilakukan oleh mahasiswa magang ?
2. Bagaimana proses pertukaran sosial antara pengelola PT. Tri Hartono Group dengan mahasiswa magang dalam melaksanakan program kerja di PT. Tri Hartono Group ?

C. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan topik penelitian, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi dan sebagai acuan dalam penyusunan penulisan penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut:

Penelitian pertama yang dikaji oleh, Ricky Adi Putranto, dkk (2022) dengan judul “Meningkatkan komitmen bagi Aparatut Sipil Negara: Prespektif teori pertukaran sosial dalam akuntabilitas organisasi publik”. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan menggunakan perspektif teori pertukaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya komitmen organisasi melalui perspektif teori pertukaran sosial. Terjadinya pertukaran sosial dapat dilihat melalui dukungan penuh dari pengelola organisasi kepada para karyawannya, sehingga para karyawan mengerjakan pekerjaan mereka secara maksimal dan menghasilkan hasil yang memuaskan bagi organisasi (Putranto dkk, 2022).

Penelitian kedua yang dikaji oleh, Elvina Rusma Nengsih dan Delmira Syafrini (2022) dengan judul “Pertukaran Sosial antara Petani dan Usaha Penggilingan Padi di Nagari Kamabang Timur”. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dan menggunakan teori pertukaran sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pertukaran sosial menjadi hubungan kerja sama yang saling membutuhkan tidak hanya dalam ekonomi saja tetapi juga dalam hubungan yang lainnya. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah interaksi

yang terjadi antara pengusaha penggilingan padi dengan petani saling menguntungkan atau tidak (Nengsih & Syafrini, 2022).

Penelitian ketiga yang dikaji oleh, Xaioping Liu dan Jingsong Deng (2011) dengan judul “*Devlopment of Organizational Commitment Based om the Social Exchange Theory*”. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dan menggunakan teori pertukaran sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan dan dukungan yang diberikan oleh perusahaan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan efisiensi kerja. Selain itu kepercayaan dan dukungan dari perusahaan dapat meningkatkan hubungan jangka panjang yang sehat. Dengan dorongan dan kepercayaan yang diperoleh karyawan dari perusahaan akan dikembalikan dengan bentuk jasa yaitu karyawan akan bekerja dengan lebih tekun sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan demi menghindari resiko dan ketidakpastian yang akan dihadapi oleh perusahaan (Liu & Deng, 2011)

Penelitian keempat yang dikaji oleh, Nur Azizah (2017) dengan judul “*Realitas Pertukaran Sosial Masyarakat Duri Pada Hari Pasar Di Baraka Kabupaten Enrekang*”. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif dan menggunakan teori solidaritas mekanisme dan organik, dan teori pertukaran sosial. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sumber daya yang dimiliki oleh aktor pertukaran sosial merupakan penyebab terjadinya pertukaran sosial masyarakat Duri karena setiap desa memiliki hasil bumi yang berbeda. Pertukaran sosial masyarakat Duri menimbulkan dampak ketergantungan satu dengan yang lain (Azizah, 2017).

Penelitian kelima yang dikaji oleh, Dinar Dinasty Lutfia dan Dedi Rianto Rahadi (2020) dengan judul “*Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa*”. Penelitian ini menggunakan metodologi studi kasus, kualitatif. Penelitiann ini menunjukkan bahwa program magang memiliki peran dan kontribusi yang sangat penting bagi mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan *soft skill* dan *hard skill* yang dimiliki oleh mahasiswa. Melalui program magang, mahasiwa dapat mencapai standar profesional kerja dan mendapat pengalaman dalam bekerja untuk bekerja di tempat selanjutnya (Lutfia & Rahadi, 2020).

Tabel 1.1 Tinjauan Pustaka

Judul Penelitian	Teori	Metode	Hasil
Meningkatkan komitmen bagi Aparatut SipilNegara: Prespektif teori pertukaran sosialdalam akuntabilitas organisasi publik (Andikaputera,F,A. Pradesa,H ,A. Pratama,R. 2022.)	Pertukaran Sosial	Kuantitatif	Pertukaran sosial pada penelitian ini terjadi pada saat pengelola organisasi memberikan dukungan penuh untuk para karyawannya, sehingga karyawan mengerjakan pekerjaan mereka secara maksimal dan menghasilkan hasil yang memuaskan bagi organisasi.
Pertukaran Sosialantara Petani danUsaha Penggilingan Padi di Nagari Kamabang Timur (Nengsih, E. R., & Syafrini, D. 2022.)	Pertukaran Sosial	Kualitatif, Studi Kasus	Pertukaran sosial dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah interaksi yang terjadi antara pengusaha penggilingan padi dengan petani saling menguntungkan atau tidak.
<i>Devlopment of Organizational Commitment Based om the Social Exchange Theory</i> (Liu,X.2011)	Pertukaran Sosial	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan dan dukungan yang diberikan oleh perusahaan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan efisiensi kerja. Selain itu kepercayaan dan dukungan dari perusahaan dapat meningkatkan hubungan jangka panjang yang sehat. Dengan dorongan dan kepercayaan yang diperoleh karyawan dari perusahaan akan dikembalikan dengan bentuk jasa yaitu karyawan akan bekerja dengan lebih tekun sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan demi menghindari resiko dan ketidakpastian yang akan dihadapi oleh perusahaan.
Realitas Pertukaran SosialMasyarakat Duri Pada Hari Pasar Di Baraka Kabupaten Enrekan (Azizah,N. 2017)	Teori Solidaritas Mekanism edan Organik dan Teori pertukaran sosial	Kualitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sumber daya yang dimiliki oleh aktor pertukaran sosial merupakan penyebab terjadinya pertukaran sosial masyarakat Duri karena setiap desa memiliki hasil bumi yang berbeda. Pertukaran sosial masyarakat Duri menimbulkan dampak ketergantungan satu dengan yang lain.

Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa (Lutfia, D.& Rahadi, D. 2020)		Kualitatif, Studi Kasus	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program magang sangat diperlukan untuk menciptakan mahasiswa dengan memiliki kualitas yang baik. Melalui program magang mahasiswa dapat meningkatkan kompetensi yang mahasiswa miliki. Kompetensi yang mahasiswa miliki dapat mencapai standar profesi, mengasah soft skill dan hard skill, cara berkomunikasi dengan orang lain, hingga bersosialisasi dengan orang lain.
---	--	-------------------------------	---

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Persamaan penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti adalah; **Pertama**, penelitian yang diteliti oleh; Ricky Adi Putranto, dkk. Penelitian ini memiliki beberapa persamaan yaitu, memiliki topik penelitian yang sama yakni pertukaran sosial, menggunakan teori yang sama yaitu teori pertukaran sosial; **Kedua**, penelitian yang diteliti oleh Elvina Rusma Nengsih dan Delmira Syafrini. Penelitian ini memiliki beberapa persamaan yaitu memiliki topik penelitian yang sama yakni tentang pertukaran sosial, menggunakan teori yang sama yaitu teori pertukaran sosial, menggunakan metode penelitian kualitatif; **Ketiga**, penelitian oleh Xiaoping Liu. Penelitian ini memiliki beberapa persamaan yaitu, memiliki topik penelitian pertukaran sosial, menggunakan teori pertukaran sosial; **Keempat**, penelitian oleh Nur Azizah. Penelitian ini memiliki beberapa persamaan yaitu memiliki topik penelitian pertukaran sosial, menggunakan teori pertukaran sosial, menggunakan metode penelitian kualitatif; dan **Kelima**, penelitian oleh Dinar Dinasty Lutfia dan Dedi Rianto Rahadi. Penelitian ini memiliki objek penelitian yang sama yaitu mahasiswa magang dan menggunakan metode penelitian kualitatif.

Perbedaan penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti adalah; **Pertama**, penelitian yang diteliti oleh Ricky Adi Putranto, dkk. Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan yaitu, menggunakan metode penelitian kuantitatif, memiliki objek penelitian yang berbeda yaitu aparatur sipil dalam organisasi publik, dan memiliki perbedaan pada tahun penelitian yaitu tahun 2022; **Kedua**, penelitian yang diteliti oleh Elvina Rusma Nengsih dan Delmira Syafrini. Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan yaitu, memiliki

objek penelitian yang berbeda yakni petani dan usaha penggilingan padi di Nagari Kambangan Timur, dan memiliki perbedaan pada tahun penelitian yaitu tahun 2022; **Ketiga**, penelitian oleh Xiaoping Liu. Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan yaitu, menggunakan metode penelitian kuantitatif, memiliki objek penelitian yang berbeda yaitu karyawan dengan organisasi, dan memiliki perbedaan pada tahun penelitian yaitu tahun 2011; **Keempat**, penelitian oleh Nur Azizah. Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan yaitu, memiliki objek penelitian yang berbeda yakni masyarakat Duri di Baraka Kabupaten Enrekang, dan memiliki perbedaan pada tahun penelitian yaitu tahun 2017; **Kelima**, penelitian oleh Dinar Dinasty Lutfia dan Dedi Rianto Rahadi. Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan yaitu, tidak menggunakan teori pertukaran sosial, memiliki topik penelitian yang berbeda; analisis program magang.

D. Kerangka Konseptual

1. Pertukaran Sosial

Pertukaran sosial menurut Homans (dalam Emerson, 1987), adalah interaksi antara individu dengan individu yang lainnya untuk mendapatkan sesuatu yang mereka harapkan dan untuk mendapatkan sesuatu yang mereka harapkan dibutuhkan suatu pengorbanan. Pertukaran sosial menurut Blau (dalam Emerson, 1987) , pertukaran sosial adalah tindakan yang dilakukan individu secara sukarela yang dimotivasi oleh yang diharapkan akan mereka dapatkan dari individu yang lainnya.

Teori pertukaran Homans dilandasi oleh prinsip transaksi ekonomi, transaksi ekonomi merupakan suatu aktifitas yang dilakukan untuk menukarkan barang atau jasa yang ia miliki dengan barang atau jasa yang ia inginkan sebagai imbalannya. Sehingga dapat diasumsikan bahwa teori pertukaran sosial memiliki kemiripan yang sama dengan transaksi ekonomi. Namun, teori pertukaran sosial dapat menukarkan hal yang nyata dan tidak sehingga, teori pertukaran sosial tidak hanya dapat ditukar dengan uang saja. Misalnya, ketika seseorang bekerja di suatu perusahaan, seseorang tersebut tidak hanya mengharapkan upah, tetapi juga

mengharapkan pujian, dukungan, persahabatan, dan kepuasan dalam bekerja. (Mighfar, 2015:265).

Teori pertukaran sosial dilandasi oleh prinsip transaksi ekonomis yang elementer, dimana seseorang melakukan suatu aktifitas untuk menukarkan barang atau jasa yang ia miliki dengan barang atau jasa yang ia inginkan sebagai imbalannya. Konsep individu digunakan dalam tipe negosiasi dalam interaksi dan dapat dilacak pada ekonomi klasik. Ciri khas ekonomi klasik adalah masuknya variabel-variabel seperti **biaya** (*cost*), **imbalan** (*reward*), dan **keuntungan** (*profit*). Ketiga variable ini diasumsikan mampu menjelaskan pilihan-pilihan tindakan atau jasa, dan sebagai imbalannya berharap memperoleh barang atau jasa yang diinginkan. Dalam sebuah pertukaran, apa yang ia berikan mungkin menjadi **pengorbanan** adalah **biaya** (*cost*) yang harus diberikan untuk yang lain, hal yang mungkin ia dapatkan sebagai **ganjaran** adalah **imbalan** (*reward*) dari yang telah ia berikan dan perilaku dari yang lain merupakan **keuntungan** (*profit*) (Mighfar, 2015:267). Pengorbanan, ganjaran, dan keuntungan membutuhkan aktor, sumber daya, struktur sebagai dasar agar proses pertukaran sosial terjadi (Ritzer,2011:516-518). Aktor sebagai sebutan bagi partisipan pertukaran. Aktor dapat berupa individu atau kelompok, atau entitas lain yang spesifik. Aktor dipandang sebagai manusia yang tujuan dan tindakannya tertuju pada upaya mencapai tujuan itu (Ritzer,2004:357).

Sumber daya adalah kekayaan atau kecakapan perilaku yang dimiliki seorang aktor dan dihargai oleh aktor-aktor lain. Aktor yang melakukan tindakan akan menanggung biaya dan memberikan hasil pada aktor lain. Hasil yang diberikan kepada aktor lain bisa bernilai positif atau negatif. Sumber daya dapat diartikan sebagai biaya peluang dalam pertukaran (Ritzer, 2004:357). Sumber daya pada penelitian ini menyangkut pengalaman dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap aktor dan dihargai oleh aktor-aktor lainnya dalam relasi (hubungan) pertukaran. Sumber daya dapat diartikan sebagai biaya peluang dalam pertukaran (Ritzer, 2004: 357).

Struktur pertukaran sosial merupakan bentuk-bentuk dari pertukaran sosial yang terdiri dari pertukaran langsung (*direct exchange*), pertukaran umum (*generalize exchange*), dan pertukaran produktif (*productive exchange*) (Ritzer, 2011: 517-518).

2. Proses Pertukaran Sosial

Proses pertukaran sosial adalah penggambaran terjadinya interaksi di dalam struktur pertukaran (Syahri, 2017). Cropanzano dan Mitchell menyampaikan proses pertukaran sosial dapat terjadi melalui tahapan-tahapan berikut ini (Cropanzano & Mitchell, 2005:876).

1. Terdapat aktor yang “bergerak” untuk melakukan pengorbanan.
2. Terdapat balasan atau imbalan dari aktor yang lainnya sehingga, menciptakan sebuah hubungan atau relasi.
3. Dalam hubungan atau relasi yang terjalin, terdapat timbal balik yang menghasilkan keuntungan bagi kedua aktor.
4. Timbal balik antar aktor dapat diasumsikan adanya ketergantungan satu dengan yang lainnya dan menentukan hubungan atau relasi yang terjalin akan berjalan dalam jangka panjang atau jangka pendek.

Aktor merupakan individu maupun kelompok yang terlibat dalam pertukaran sosial. Setiap aktor memiliki sumber daya yang menjadi dasar untuk melakukan pertukaran sosial. Sumber daya tersebut dapat berupa barang atau jasa (Arios, 2019). Sebelum melakukan pengorbanan, aktor akan mempertimbangkan nilai yang terdapat pada balasan atau imbalan yang akan diterima. Jika, nilai dari balasan atau imbalan yang diterima oleh aktor sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh aktor maka, akan terjalin relasi dari kedua aktor tersebut. Relasi yang terjalin akan menciptakan hubungan timbal balik. Hubungan timbal balik terjadi karena kesetaraan antara apa yang diberikan dan apa yang diterima oleh aktor saat terjadinya pertukaran sosial (Shore dkk, 2009). Hubungan timbal balik membuat aktor yang terlibat dalam pertukaran sosial menjadi ketergantungan satu dengan yang lainnya. Ketergantungan dapat terjadi karena aktor saling membutuhkan, menerima hasil yang memuaskan sehingga muncul kepercayaan antar aktor dalam pertukaran sosial. Ketergantungan dapat menentukan relasi

tersebut dapat berjalan dalam waktu yang panjang atau dalam waktu yang pendek (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Penelitian ini menggunakan proses pertukaran sosial menurut Cropanzano dan Mitchell (Cropanzano & Mitchell, 2005:876). Dimana proses pertukaran sosial terdiri dari aktor yang “bergerak” untuk melakukan pengorbanan, aktor terdiri dari sumber daya yaitu barang atau jasa yang dimiliki oleh setiap individu, selanjutnya terdapat balasan atau imbalan dari aktor yang lainnya yang terdiri dari hubungan dan relasi, selanjutnya timbal balik yang terjadi antar aktor yang terdiri dari keuntungan dan kesetaraan apa yang diberikan dan apa yang diterima, dan ketergantungan yang terdiri dari saling membutuhkan sehingga memunculkan kepuasan dan kepercayaan.

Terkait dengan hasil dari pertukaran sosial yang saling menguntungkan dapat terjadi apabila kedua aktor yang terlibat dalam pertukaran sosial dapat saling memenuhi kebutuhan. Aktor akan memaksimalkan pengorbanan dengan sumber daya yang ia miliki untuk keuntungan yang akan ia dapat (Chibucos dkk, 2004).

3. Program Kerja

Program kerja menurut Santoso (dalam Soesanto 2011:11) merupakan sistem rencana kegiatan yang dibuat untuk rentang waktu yang telah ditentukan agar kegiatan dalam organisasi tersebut dapat lebih terarah, terpadu, dan tersistematis untuk mencapai tujuan dari program kerja tersebut. Melalui program kerja suatu organisasi akan lebih mudah untuk merealisasikan visi dan misi yang telah terbentuk dari awal terbentuknya suatu organisasi. Menurut Andilie Under (2013:25) program kerja memiliki kerangka penyusunan yang meliputi, perancangan, program kerja yang diprioritaskan dan tujuan dalam setiap program kerja yang akan dirancang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Program Kerja menurut Santoso (dalam Soesanto 2011:11).

Menurut Azizah (2023) program kerja memiliki lima jenis yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan instansi atau perusahaan. Kelima jenis dari program kerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Program Kerja Strategis

Program kerja yang dirancang untuk mencapai tujuan yaitu visi dan misi perusahaan dengan jangka waktu yang panjang.

2. Program Kerja Taktis

Program kerja yang dirancang untuk mencapai tujuan yaitu visi dan misi perusahaan dengan jangka waktu yang dekat dan memiliki periode yang singkat. Program kerja taktis dapat diubah secara langsung untuk mengurangi kerugian perusahaan.

3. Program Kerja Jangka Pendek

Program kerja yang dirancang untuk mencapai tujuan yaitu visi dan misi perusahaan dengan jangka waktu yang pendek dan memiliki pembagian tugas yang sudah jelas.

4. Program Kerja Tetap

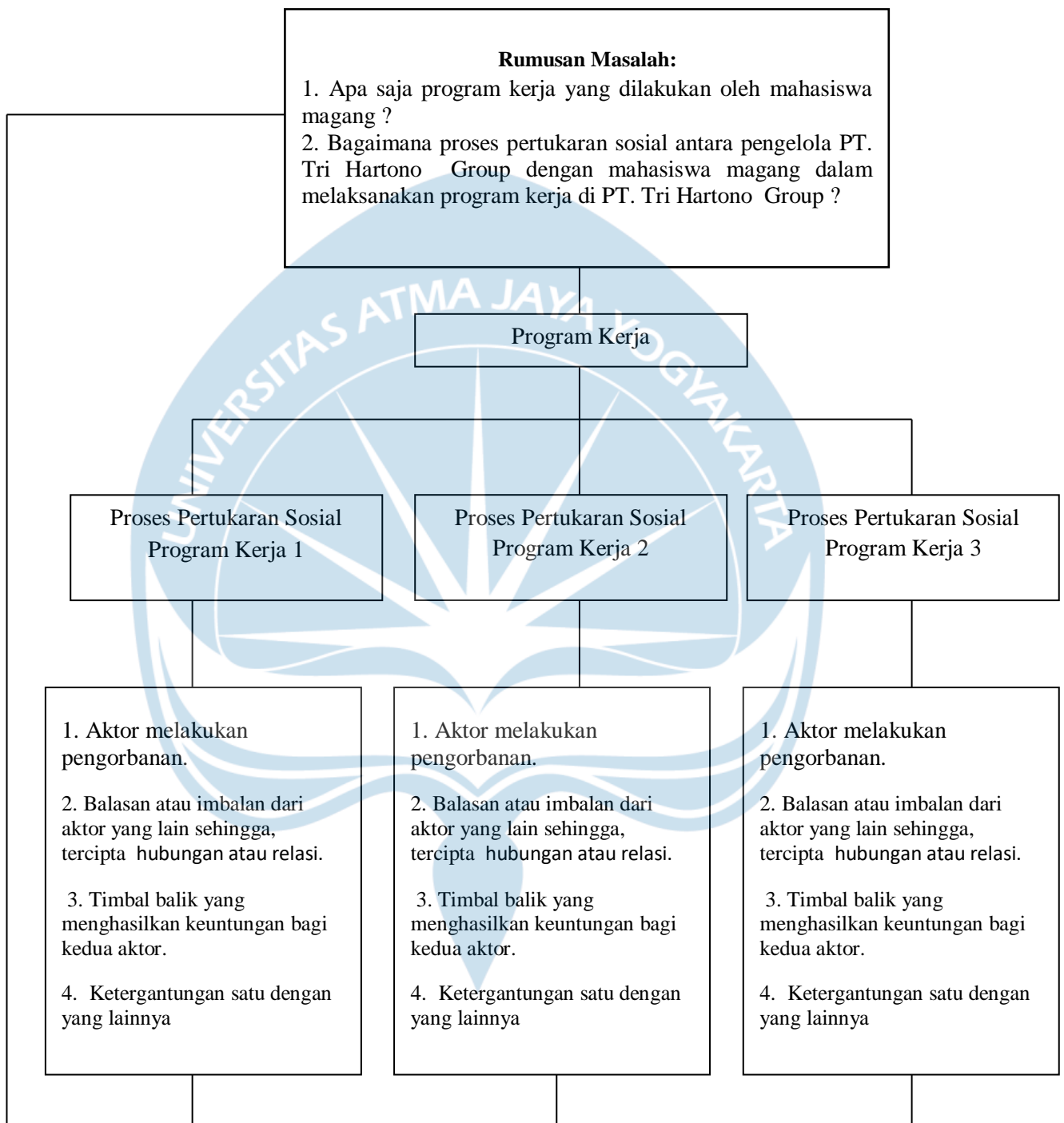
Program kerja yang dirancang untuk mencapai tujuan yaitu visi dan misi perusahaan dengan menetapkan aturan, kebijakan, dan prosedur yang akan dilakukan secara berulang kali.

5. Program Kerja Kontingensi

Program kerja yang dirancang untuk mencapai tujuan yaitu visi dan misi perusahaan yang dapat dibuat dalam keadaan dan kondisi yang darurat dan harus diselesaikan.

E. Kerangka Berpikir

Tabe 1 .2 Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang fenomena yang ada dan berdasarkan dari rumusan masalah yang diperoleh, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Mengetahui program kerja yang dilakukan oleh mahasiswa magang
2. Menganalisis adanya pertukaran sosial yang terjadi antara karyawan PT. Tri Hartono Group dengan mahasiswa sebagai karyawan magang.

G. Sistematika Penulisan

Sistem penulisan yang dilakukan penulis mengikuti panduan penulisan program studi Sosiologi yang tertuang pada panduan penyusunan skripsi program studi Sosiologi, yaitu:

1. Bab I merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang latar belakang penelitian, kerangka konseptual, kerangka berfikir, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.
2. Bab II merupakan bab metodologi dan deskripsi obyek penelitian. Pada bab ini berisikan mengenai jenis dan metode penelitian yang digunakan, deskripsi obyek penelitian, penjelasan mengenai subyek penelitian (informan), operasionalisasi konsep, jenis data, dan cara menganalisis data.
3. Bab III merupakan bab temuan dan pembahasan yang berisi uraian dan penjelasan mengenai temuan sesuai dengan rumusan masalah penelitian.
4. Bab IV merupakan bab terakhir, yaitu kesimpulan. Pada bab ini berisikan mengenai penarikan kesimpulan, serta jawaban hasil dari penelitian.
5. Daftar pustaka dan daftar hasil referensi yang digunakan peneliti untuk membantu penyusunan laporan akhir. Metode Penelitian