



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia, dengan segala kelebihan dan kekurangannya, merupakan salah satu negara yang menjadi *topic* perbincangan internasional. Kelebihan yang dimiliki ialah pertumbuhan masyarakat kelas menengah yang cukup tinggi dengan kecenderungan konsumtif yang besar, demografinya yang lebih banyak didominasi oleh kalangan muda, serta Indonesia merupakan negara tujuan investasi ketiga terbesar di dunia setelah Tiongkok dan Amerika Serikat, berdasarkan *survey* 600 CEO. Inilah sebabnya Indonesia kerap dijuluki sebagai *investor darling country* karena telah menjadi negara yang dicintai oleh para *investor*. Hal ini juga menjadikan Indonesia sebagai negara yang berpotensi untuk menjadi negara yang maju. Keterangan tersebut dikemukakan oleh Parag Khanna, pakar *geostrategic* dari Amerika Serikat (AS) (www.beritasatu.com/).

Ketertarikan *investor* terhadap Indonesia memberikan pengaruh pada perkembangan tingkat perekonomian Indonesia. Perkembangan perekonomian Indonesia juga ditentukan dari kebijakan yang ada, kebijakan yang berkaitan mengenai perkembangan perekonomian tertera pada GBHN 2000-2004 yang berisi “Mengembangkan perekonomian yang berorientasi global sesuai kemajuan teknologi dengan membangun keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif sebagai negara maritim dan agraris sesuai kompetensi dan produk unggulan di setiap daerah, terutama pertanian dalam arti luas, kehutanan, kelautan, pertambangan, pariwisata serta industri kecil dan kerajinan rakyat, serta

mengembangkan kebijakan industri, perdagangan dan investasi dalam rangka meningkatkan daya saing global dengan membuka aksesibilitas yang sama terhadap kesempatan kerja dan berusaha bagi segenap rakyat dan seluruh daerah melalui keunggulan kompetitif terutama berbasis keunggulan SDA dan SDM dengan menghapus segala bentuk perlakuan diskriminatif dan hambatan” (www.academia.edu). Secara singkat kebijakan tersebut memaparkan bahwa untuk meningkatkan daya saing global kita harus mengembangkan perekonomian, salah satunya melalui pengembangan industri-industri yang dimiliki, seperti pertanian, kehutanan, kelautan, pertambangan, pariwisata dan lain-lainnya, karena hal-hal tersebut merupakan bentuk *competitive advantage* yang dimiliki negara ini yang juga didukung oleh SDM yang memadai.

Salah satu bentuk industri yang memberikan kontribusi yang cukup besar dalam perekonomian Indonesia ialah industri jasa. Menurut Mohamad Suleman Hidayat sebagai Menteri Perindustrian, sektor jasa memegang peranan yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Sektor ini menyumbangkan 45 persen dari total akun yang dimiliki oleh Indonesia serta menyumbangkan 60 hingga 80 persen dalam meminimalisir atau mengurangi tingkat kemiskinan dikarenakan jumlah tenaga kerja pada sektor ini berjumlah 50 persen dari jumlah tenaga kerja Indonesia (www.satuharapan.com). Karena kontribusinya yang sangat besar maka dari itu sektor ini sangat membutuhkan banyak karyawan yang mampu berkontribusi di dalamnya.

Berdasarkan *update* pada September 2016 yang dilakukan BPS mengenai jumlah penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang telah bekerja dan dibagi menurut lapangan pekerjaan utama (www.bps.go.id).

Tabel 1.1 Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja menurut Lapangan Pekerjaan Utama

No.	Lapangan Pekerjaan Utama	2011		2012		2013	
		Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus
1	Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan	42,456,452	39,088,271	41,665,576	39,590,054	40,764,720	39,220,261
2	Pertambangan dan Penggalian	1,360,637	1,434,961	1,615,563	1,602,706	1,558,686	1,426,454
3	Industri	13,875,653	14,541,562	14,392,751	15,615,386	14,998,937	14,959,804
4	Listrik, Gas, dan Air Minum	258,711	234,347	301,815	251,162	260,116	252,134
5	Konstruksi	5,645,120	6,263,797	6,148,016	6,851,291	6,952,928	6,349,387
6	Perdagangan, Rumah Makan dan Jasa Akomodasi	23,483,111	22,297,686	24,312,988	23,517,145	25,270,435	24,105,906
7	Transportasi, Pergudangan dan Komunikasi	5,649,885	5,006,473	5,234,636	5,052,302	5,285,277	5,096,987
8	Lembaga Keuangan, Real Estate, Usaha Persewaan, dan Jasa Perusahaan	2,099,308	2,577,847	2,809,856	2,696,090	3,045,787	2,898,279
9	Jasa Kemasyarakatan, Sosial, dan Perorangan	17,217,002	15,971,365	17,580,781	17,328,732	17,792,726	18,451,860
10	Belum Jelas Batasannya	-	-	-	-	-	-
11	Lainnya	-	-	-	-	-	-
12	Tak Terjawab	-	-	-	-	-	-
	Total	112,045,879	107,416,309	114,061,982	112,504,868	115,929,612	112,761,072

No.	Lapangan Pekerjaan Utama	2014		2015		2016	
		Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus
1	Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan	40,833,052	38,973,033	40,122,816	37,748,228	38,291,111	
2	Pertambangan dan Penggalian	1,623,109	1,436,370	1,420,917	1,320,466	1,311,834	
3	Industri	15,390,188	15,254,674	16,382,756	15,255,099	15,975,086	
4	Listrik, Gas, dan Air Minum	308,588	289,193	311,834	288,697	403,824	
5	Konstruksi	7,211,967	7,280,086	7,714,384	8,208,086	7,707,297	
6	Perdagangan, Rumah Makan dan Jasa Akomodasi	25,809,269	24,829,734	26,647,168	25,686,342	28,495,436	
7	Transportasi, Pergudangan dan Komunikasi	5,324,105	5,113,188	5,192,181	5,106,817	5,192,491	
8	Lembaga Keuangan, Real Estate, Usaha Persewaan, dan Jasa Perusahaan	3,193,357	3,031,038	3,643,881	3,266,538	3,481,598	
9	Jasa Kemasyarakatan, Sosial, dan Perorangan	18,476,287	18,420,710	19,410,884	17,938,926	19,789,020	
10	Belum Jelas Batasannya	-	-	-	-	-	
11	Lainnya	-	-	-	-	-	
12	Tak Terjawab	-	-	-	-	-	
	Total	118,169,922	114,628,026	120,846,821	114,819,199	120,647,697	

Sumber : Badan Pusat Statistik

Keterangan : Data 2011-2013 menggunakan Backcast dari Penimbang Proyeksi Komponen, 1986-1998, penghitungan tanpa data Provinsi Timor Timor, Pada tahun 1995, Sakernas tidak dilaksanakan, Pada tahun 2000, tanpa Maluku, Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas).

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa sektor jasa (konstruksi, rumah makan, jasa akomodasi, transportasi, komunikasi, lembaga keuangan, jasa perusahaan, jasa kemasyarakatan, social, dan perorangan) memanglah mendominasi jumlah pekerja bila dibandingkan dengan lapangan pekerjaan utama lainnya.

Dari jumlah penduduk yang berkontribusi pada sektor jasa, pada tahun 2014, sebanyak 16.96 persen merupakan generasi Y yang berkontribusi pada sektor jasa

Tabel 1.2 Presentase Generasi Y yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha dan Tipe Daerah 2014

Lapangan Usaha	Perkotaan (K)	Perdesaan (D)	K+D
(1)	(2)	(3)	(4)
Pertanian	5,12	46,51	25,23
Perdagangan	30,54	14,74	22,86
Industri	24,06	12,00	18,20
Jasa	20,46	13,28	16,97
Transportasi & Komunikasi	5,92	3,36	4,67
Konstruksi	6,29	6,14	6,22
Keuangan	6,30	1,51	3,97
Pertambangan & Galian	0,96	2,32	1,62
Listrik, Gas, & Air dan lainnya	0,35	0,16	0,26
Jumlah	100,00	100,00	100,00

Sumber: www.bappenas.go.id

Pada tahun tersebut sektor pertanian masih memegang peran penting bagi ketenagakerjaan usia muda (gen. Y) di Indonesia. Seperti yang dapat dilihat pada table bahwa jumlahnya mencapai 25,23 persen dari gen. Y di Indonesia sedangkan jasa memegang urutan ke-4 yang menyerap tenaga kerja gen. Y dengan presentase 16.97 (<http://www.bappenas.go.id>). Namun pada tahun 2014 menuju 2015 tren urbanisasi berubah. Analisa mengenai tren menunjukkan bahwa Indonesia mengalami peralihan dari sektor pertanian menuju kegiatan ekonomi

yang lebih besar, yaitu pada sektor jasa di perkotaan. Dibuktikan dari kontribusinya yang sebesar 48.3 persen (www.ilo.org).

Jumlah gen. Y ini perlu kita perhatikan karena generasi inilah yang kemudian akan mengambil alih pasar kerja dari generasi sebelumnya (Generasi X). Perubahan/perbedaan karakter pada setiap generasi memberikan dampak yang berbeda pada perusahaan, dari segi keuntungan, pengembangan dan lainnya. Semakin tahun pasar kerja semakin dipenuhi oleh Generasi Y, generasi yang lahir pada kisaran tahun 1977-2002 (Dessler, 2013).

Gen. Y memiliki karakteristik, cara berfikir dan pandang yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi ini dianggap sebagai generasi penghubung antara generasi X dan Z. Beberapa karakteristik yang dimilikinya ialah generasi ini tumbuh ditengah perkembangan teknologi yang menjadikannya akrab dengan media sosial yang pula menjadikannya generasi yang serba cepat, keberaniannya untuk menghadapi perubahan, kritis, terampil dalam berkomunikasi, piawai dalam tim, angkatan kerjanya yang produktif, handal dan penuh dengan kejutan serta ide-ide brilian namun dari karakter-karakter positif tersebut generasi ini dipandang tidak sabar dalam menjalani proses perubahan (www.swa.co.id) dan juga tidak loyal terhadap perusahaan yang mereka abdikan (www.portalhr.com) dalam hal ini loyal yang dimaksudkan ialah mudahnya berpindah-pindah perusahaan. Berdasarkan jurnal yang berjudul "*Generation Y and career choice ; The impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions*" generasi ini memiliki rasa moralitas yang kuat dan bersedia memperjuangkan kebebasannya, dan menganggap berharga lingkungan serta keluarganya (Hurst & Good, 2009)

Beragam jenis karakteristik gen. Y yang dinamis ini menjadikan mereka sebagai sumber daya yang sangat dibutuhkan untuk dimanfaatkan perusahaan menjadi penopang atau tulang punggung perusahaan menggantikan generasi sebelumnya. Perusahaan mau tidak mau, suka tidak suka, perlu melakukan penyesuaian agar mampu memaksimalkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya dalam hal ini ialah generasi Y (<http://swa.co.id/>). Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada gen Y (mahasiswa) yang telah melakukan kerja magang dengan tujuan pemenuhan syarat kelulusan, sebagai object penelitian. Pemagang berbeda dengan pekerja, magang merupakan bagian dari pelatihan kerja, umumnya kegiatan kerja magang dilakukan oleh mahasiswa tingkat akhir sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan proses pendidikan (www.gajimu.com). Dalam Undang-Undang no. 13 thn. 2003 tentang ketenagakerjaan mengartikan pemagangan sebagai “Bagian dari system pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.” (www.gajimu.com). Sedangkan pekerja menurut UU merupakan “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” (www.hukumonline.com).

Dalam melakukan penyesuaian terhadap generasi Y, perusahaan sepantasnya memahami keinginan dan isi hati gen Y (<http://portalhr.com>). Beberapa hal yang perlu dipahami ialah mengenai *job expectation* serta *perception* dari generasi Y. Dalam hal ini yang dimaksud dengan *job expectation*

ialah prasangka yang berdasarkan pada pekerjaan yang telah ada, pengalaman hidup, karir yang dicita-citakan & diimpikan, serta karakter personal (Hurst & Good, 2009). Prasangka tersebut dapat mempengaruhi penilaian atau *perception* seseorang terhadap hal lain. dalam memahami *job expectation*, yang juga tidak boleh luput dari perhatian ialah *support dari supervisor*, karena peran dari *supervisor* merupakan salah satu bentuk dari *job expectation* (Hurst & Good, 2009). *Supervisory support* sendiri memiliki definisi yaitu *level* dimana karyawan melihat/merasa bahwa *supervisor* mereka mampu menyediakan arahan, dorongan dan *mentoring* (Hurst & Good, 2009). Perusahaan juga harus sadar dampak dari ekspektasi terhadap kinerja dan kepuasan pendatang baru dan mengambil langkah-langkah yang baik untuk memastikan bahwa informasi yang perusahaan berikan mengarahkan para gen. Y pada ekspektasi yang realistis dan *achievable* (Werner, J. M. dan DeSimone, R. L., 2009). Pemahaman perusahaan mengenai ekspektasi, persepsi, dan *support* dari *supervisor* lapangan mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan dengan diperolehnya strategi untuk mencapai *competitive advantages* selain itu juga berdampak pada kinerja dan perolehan karyawan yang berkompeten, apabila perusahaan tidak memahami ekspektasi dari gen. Y yang mereka miliki maka akan ada kemungkinan terciptanya persepsi yang kurang baik (*negative*) terhadap perusahaan atau suatu jenis *career* tertentu. Hal ini berpengaruh pada kemampuan perusahaan untuk *attract*, *recruit* serta *retain* karyawan yang berkompeten (Hurst & Good, 2009).

Sebagai generasi Y, mereka pun juga harus melakukan penyesuaian terhadap *skill* seperti apa yang diharapkan dan dibutuhkan perusahaan dari gen Y, hal ini perlu diketahui agar gen Y mampu berkembang dalam karirnya dimasa

depan. Terdapat beberapa *skill* yang diharapkan dari generasi saat ini di era informasi:

1. Focus dan self control, dengan berfokus maka pekerjaan yang banyak dapat terselesaikan dengan baik dan dengan self control gen y mampu memperoleh keuntungan yang lebih besar dengan menolak keuntungan yang lebih kecil yang datang lebih awal. (www.linkedin.com)
2. Komunikasi, agar mampu berinteraksi dengan baik, mampu menjelaskan apa yang ingin kita sampaikan dan mampu menahan cara pandang kita agar orang lain dapat memberikan pendapatnya. (www.linkedin.com)
3. Kemampuan untuk menciptakan koneksi, bertujuan untuk menciptakan suatu inovasi. (www.linkedin.com)
4. Berfikir kritis, agar mampu secara bijak menyaring informasi yang diterima. (www.linkedin.com)
5. Berani menerima tantangan agar mampu meningkatkan keahlian mereka. (www.linkedin.com)
6. *Global Awareness*, kesadaran akan lingkungan, kesehatan, sipil, *financial, economic, business* dan *entrepreneurial* (www.p21.org).
7. *Learning and innovation skill* seperti *creativity and innovation, critical thinking and problem solving, communication and collaboration* (www.p21.org).
8. Kemampuan memahami *information, Media* dan *technology* (www.p21.org).

9. *Life and career skill* seperti *flexibility and adaptability, initiative and self-direction, social and cross-cultural skill, productivity and accountability, leadership and responsibility* (www.p21.org).

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang berhasil penulis lakukan kepada 10 orang gen. Y di kawasan Tangerang dan Jakarta yang telah melakukan kerja magang pada *industry* jasa (Perhotelan, pertelevisian, *radio*, majalah dan *design*) di beberapa perusahaan majalah, radio dan televisi serta design dan juga hotel di Jakarta selama minimal 2 bulan.

Table 1.3 Ranking Ekspektasi dari Gen. Y

Expectation	Rank
Supervisor	1 st (8 Responden)
Co-worker	2 nd (6 Responden)
Ilmu	3 rd (5 Responden)
Kenyamanan lingkungan	4 th (3 Responden)
Pekerjaan yang tidak terlalu berat & Pekerjaan yang banyak	5 th (2 Responden masing-masing)
Lingkungan yang serius & Gab antar co-worker & Lingkungan serius dan kurang friendly	6 th (1 Responden masing-masing)

Sumber: In-depth Interview

6 dari 10 responden pada awalnya memiliki ekspektasi untuk memiliki *co-worker* yang menyenangkan dan tidak kaku. Selain itu juga 5 dari 10 mengungkapkan bahwa mereka berekspektasi akan mendapatkan ilmu ketika

magang. Beberapa jenis ekspektasi lainnya ialah mengenai lokasi magang yang modern, lingkungan yang nyaman dan waktu kerja yang fleksibel, serta pekerjaan yang tidak terlalu berat. Namun ada pula yang berekspektasi kurang menyenangkan seperti berprasangka bahwa lingkungan kerja yang akan mereka hadapi bersifat kaku, serius dan tidak *friendly*, dan terdapat *gap* antar *staff* dan atasan serta pekerjaan yang banyak. Ekspektasi lainnya yang mereka miliki berkaitan mengenai supervisor di lokasi kerja. 8 dari 10 responden berekspektasi mengenai hal tersebut.

Dan setelah menjalani magang tersebut, 6 dari 10 responden memiliki *perception* bahwa mereka memiliki lingkungan yang menyenangkan dan mampu memperoleh ilmu/pengalaman yang diharapkan beberapa persepsi lain yang muncul setelah melakukan magang pada *industry* jasa ini ialah lingkungan serta *co-worker* mereka sangatlah *flexible*, tidak kaku dan santai, namun walau begitu pekerjaan atau *deadline* yang menjadi tugas mereka tetaplah keras. Tidak ada *gap* antara *staff*, atasan serta anak magang, dan lingkungan yang sangat membimbing khususnya bagi mereka, pekerja magang.

Dari *in-depth interview* ini, 8 dari 10 responden mengatakan bahwa *perception* yang mereka miliki jauh lebih baik dari ekspektasi mereka dalam beberapa hal. Namun bagi beberapa responden dan dalam beberapa hal lain, persepsi yang tercipta setelah bekerja tidaklah lebih baik dari ekspektasi mereka, hal-hal tersebut berkaitan dengan perilaku *supervisor* yang galak dan tidak santai serta tuntutan pekerjaan yang terlalu besar.

Berdasarkan uraian mengenai pentingnya ekspektasi serta persepsi generasi Y serta industri jasa, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh *Job Expectation* Terhadap *Future Supervisory Support Expectation* dan *Perceptions of Careers*; Telaah Pada Generasi Y Yang Telah Melakukan *Internship* di *Service Industry*”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Pre-entry Job Expectation* mahasiswa tingkat akhir memberi pengaruh positif terhadap *Perceptions of careers* mereka?
2. Apakah *Pre-entry Job expectation* mahasiswa tingkat akhir memberi pengaruh positif terhadap *future supervisory support expectations* mereka?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini responden serta sampelnya merupakan mahasiswa tingkat akhir yang telah atau sedang melaksanakan program kerja magang, minimal 2 bulan bekerja dan pada *industry* atau *sector* jasa (*Hotel, Radio, Televisi* dan *Majalah, Design*) serta berlokasi di Tangerang dan Jakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan serta menganalisis pengaruh yang diberikan *job expectation* terhadap *perception* serta *future supervisory support*.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan, peneliti serta akademis

1.5.1 Bagi Perusahaan

Dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai ekspektasi dan persepsi generasi Y sehingga mampu membantu perusahaan dalam mengarahkan ekspektasi tersebut kepada persepsi yang lebih baik atas suatu karir ataupun perusahaan.

1.5.2 Bagi Peneliti

Diharapkan melalui penelitian ini, peneliti memperoleh pengetahuan serta pemahaman yang lebih luas mengenai generasi Y, ekspektasi dan persepsinya, yang kemudian juga informasi yang didapat selama penelitian diharapkan juga mampu dimanfaatkan dan membantu peneliti di masa depan ketika masuk dalam dunia kerja.

1.5.3 Bagi Akademis

Diharapkan mampu menjadi sumber referensi yang menambah pengetahuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya dalam hal ekspektasi dan persepsi generasi Y.

1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Sistematika penulisan laporan ini terdiri dari :

- **Bab I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini, penulis memaparkan mengenai latar belakang yang menjadi landasan bagi penulis/peneliti dalam mengambil *topic* ini menjadi *topic* laporan skripsi. Dalam bab ini juga berisi rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan. Secara singkat pada bab ini membahas mengenai pengaruh dan pentingnya ekspektasi terhadap persepsi ini pada generasi Y khususnya dalam *industry* jasa.

- **Bab II: LANDASAN TEORI**

Pada bab 2, yang akan dibahas ialah mengenai teori-teori yang berkaitan dan mendukung penelitian, ditambah dengan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian yang lebih dalam, khususnya menjadi pedoman inti atas rumusan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam hal ini teori yang digunakan ialah teori *management*, Sumber daya manusia, management sumber daya manusia, ekspektasi, persepsi, dan generasi Y.

- **Bab III: METODE PENELITIAN**

Dalam metode penelitian yang akan dibahas ialah metode yang digunakan dalam melakukan penelitian, ruang lingkup penelitian, teknik pengukuran dan pengumpulan data.

- **Bab IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab 4 peneliti akan menjelaskan mengenai hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data yang dimiliki serta dihubungkan dengan teori dan penelitian sebelumnya.

- **Bab V: SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab 5, kesimpulan yang merupakan jawaban yang didasarkan dari hasil penelitian atas rumusan masalah dipaparkan. Selain itu juga terdapat saran yang diharapkan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan dan juga peneliti.

UMN