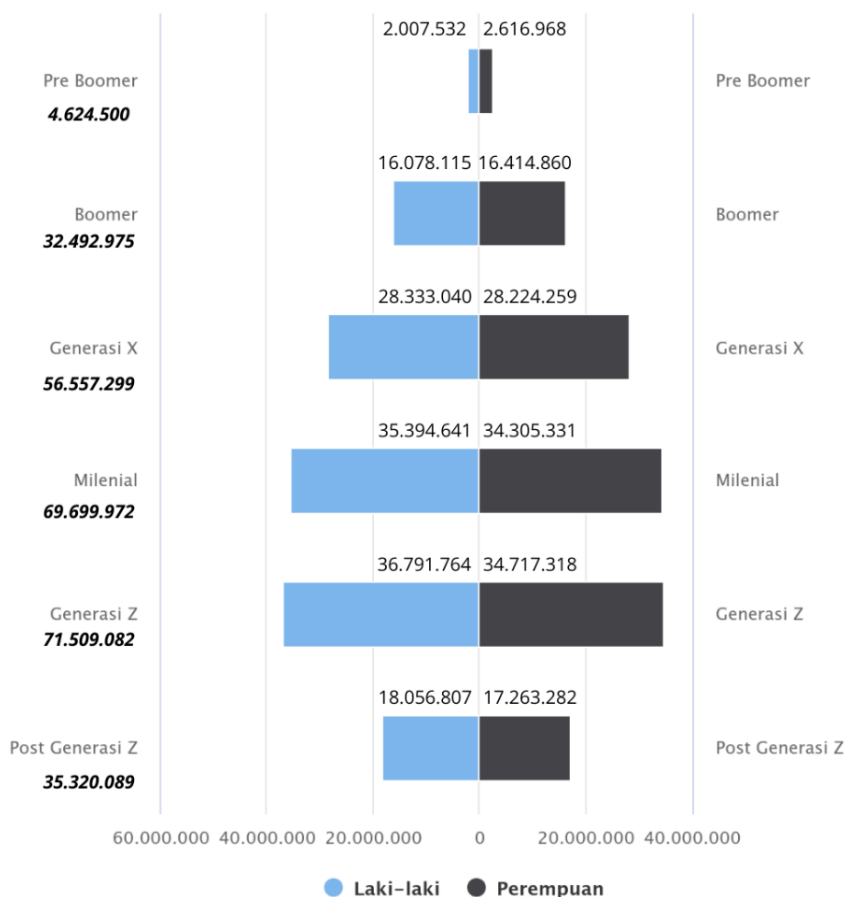


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Generasi merupakan salah satu kriteria yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik dalam mengelompokan penduduknya berdasarkan rentang waktu kelahirannya serta karakteristik sosial-budaya nya. Berdasarkan Gambar 1.1 terkait Komposisi Jumlah Penduduk menurut Klasifikasi Generasi dan Jenis Kelamin, komposisi jumlah penduduk Indonesia didominasi oleh Generasi Z (lahir 1997-2012) dengan jumlah penduduknya di 71.509.082 jiwa atau 27,94% yang disusul dengan Generasi Milenial (lahir 1981–1996) dengan jumlah penduduknya 69.699.972 jiwa atau 25,87% (Badan Pusat Statistikk, 2020).



## **Gambar 1.1 Komposisi Jumlah Penduduk menurut Klasifikasi Generasi dan Jenis Kelamin**

Sumber : Badan Pusat Statistik (2020)

Berdasarkan hasil sensus penduduk tersebut, penduduk Indonesia didominasi oleh Generasi Z dan Generasi Milenial dengan prosentase hampir 54% dari jumlah penduduk Indonesia dimana pada Generasi Z juga terdiri dari penduduk usia yang belum produktif dan produktif. Melihat komposisi diatas, Indonesia dapat dikatakan akan mengalami yang namanya keuntungan demografi atau bonus demografi dimana adanya keuntungan ekonomi yang didapat dari adanya usia produktif dan generasi Z dipercaya akan menjadi generasi emas. Pada tahun 2045 digadag-gadag akan menjadi tahun emas Indonesia dengan memanfaatkan bonus demografi yang ada sehingga generasi Z ini bisa dikatakan akan menjadi tumpuan di tahun 2045 dan digadag-gadag juga di tahun tersebut Indonesia akan mengalami kejayaan (Kementerian PPN/Bappenas, 2023).

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian PPN (Perencanaan Pembangunan Nasional)/ Bappenas (Badan Perencanaan Pembangunan Nasional) telah menyusun Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025 hingga 2045 untuk mendukung pelaksanaan Visi Indonesia Emas 2045 sehingga Indonesia bisa menjadi "Negara Nusantara Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan" yang didasarkan pada lima sasaran visi (Kementerian PPN/Bappenas, 2023) . Berdasarkan lima sasaran visi yang dirancang tersebut, melansir dari laman resmi Kominfo, menurut Wakil Presiden Republik Indonesia K.H. Ma'ruf Amin menyampaikan bahwa generasi muda sebagai generasi yang dapat belajar dan berkarya sebaik mungkin, dimana melalui SDM yang memiliki kemampuan, melalui pendidikan yang lebih tinggi melalui perguruan tinggi, dapat melahirkan SDM yang memiliki cara berpikir yang inovatif, transformatif, serta memiliki keterampilan sehingga cita-cita Indonesia emas tersebut dapat tercapai (Viska, 2022).

Dalam mendukung RPJPN 2025 hingga 2045, Kementerian PPN/Bappenas telah menyusun sasaran utama yang dirancang dalam 5 sasaran visi yaitu:

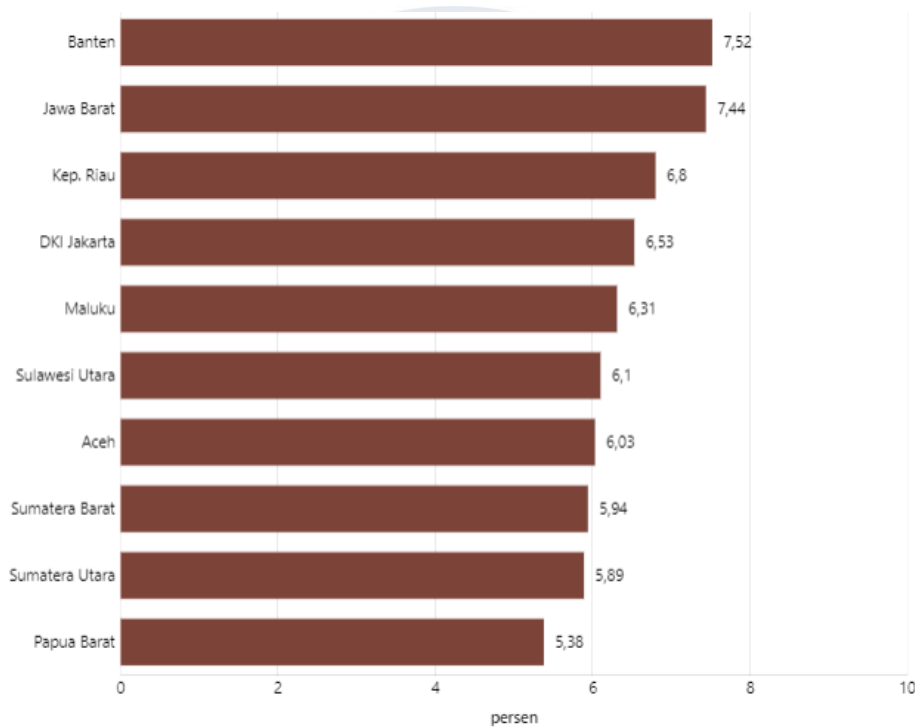


**Gambar 1.2 Lima Sasaran Utama Visi Indonesia Emas 2045**

Sumber : Kementerian PPN/Bappenas (2023)

1. Sasaran Visi 1 (Pendapatan perKapita Setara Negara Maju), dimana di tahun 2045 Indonesia diproyeksikan akan menjadi negara ke 5 dengan jumlah PDB terbesar di dunia,
2. Sasaran Visi 2 (Kemiskinan menuju 0% dan Ketimpangan Berkurang), dimana diproyeksikan angka kemiskinan Indonesia di angka 0,5% hingga 0,8%,
3. Sasaran Visi 3 (Kepemimpinan dan Pengaruh di Dunia Internasional Meningkat), dimana akan adanya penguatan diplomasi internasional dan kepemimpinan global,
4. Sasaran Visi 4 (Daya Saing Sumber Daya Manusia Meningkat), dimana adanya peningkatan kualitas SDM secara merata melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan, serta penguasaan teknologi inovasi.
5. Sasaran Visi 5 (Intensitas Emisi GRK Menurun menuju Net Zero Emission), dimana Indonesia dapat menekan Gas Rumah Kaca hingga 93,5%.

Dalam lima sasaran utama visi Indonesia Emas 2045, Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul menjadi kunci penting serta menjadi pondasi dalam kemajuan suatu daerah. Walaupun begitu, masih banyak daerah yang masih dikatakan belum memiliki SDM yang unggul sehingga memicu tingginya angka pengangguran di daerah tersebut.



**Gambar 1.3 10 Provinsi dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Tertinggi Nasional**

Sumber : Ahdiat (2024)

Melansir dari Ahdiat (2024), terdapat 10 Provinsi dengan tingkat pengangguran terbuka yang tinggi serta melebihi dari angka nasional dimana angka secara nasional berada di 5,32% pada Agustus 2023. Bisa dikatakan, bahwa angka pengangguran terbuka dengan prosentase tertinggi yaitu Provinsi Banten melebihi dari prosentase nasional dimana sebanyak 7,52% jumlah pengangguran di Provinsi Banten, lalu diikuti oleh Provinsi Jawa Barat pada angka 7,44%, lalu Kepulauan Riau di angka 6,8%, lalu Provinsi DKI Jakarta di angka 6,53%, dan di posisi lima ditempati oleh Provinsi Maluku pada angka 6,31%. Tentu, angka ini bisa dikatakan

mengejutkan dimana dari 5 provinsi dengan tingkat pengangguran terbuka tertinggi terdapat 3 provinsi di Pulau Jawa yaitu Provinsi Banten, Provinsi Jawa Barat, serta Provinsi DKI Jakarta dimana Pulau Jawa dapat dikatakan menjadi pusat perekonomian nasional Indonesia saat ini (Ahdiat, 2024).

Kabupaten/Kota	Agustus 2018	Agustus 2019	Agustus 2020	Perubahan Ags 2018-Ags 2019	Perubahan Ags 2019-Ags 2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Pandeglang	8,19	8,67	9,15	0,48	0,48
Lebak	7,57	7,96	9,63	0,39	1,67
Tangerang	9,63	8,92	13,06	-0,71	4,14
Serang	12,63	10,58	12,22	-2,04	1,64
Kota Tangerang	7,39	7,14	8,63	-0,25	1,50
Kota Cilegon	9,21	9,64	12,69	0,44	3,05
Kota Serang	8,10	8,07	9,26	-0,04	1,19
Kota Tangerang Selatan	4,67	4,78	8,48	0,10	3,70
<b>Total</b>	<b>8,47</b>	<b>8,11</b>	<b>10,64</b>	<b>-0,36</b>	<b>2,53</b>

**Gambar 1.4 Prosentase Pengangguran Terbuka di Provinsi Banten**

Sumber : Benson (2020)

Melansir dari Benson (2020) yang dihimpun dari berbagai Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada bulan Agustus 2018 hingga Agustus 2020, Kabupaten Tangerang menempati posisi pertama di Provinsi Banten dengan prosentase tertinggi pada tingkat pengangguran terbuka yaitu di angka 13,06%, lalu diikuti oleh Kota Cilegon pada angka 12,69%, lalu di Kabupaten Serang 12,22%, diikuti oleh Kabupaten Lebak 9,63%, lalu Kota Serang 9,26%, Kabupaten Pandeglang 9,15%, Kota Tangerang 8,63%, serta posisi terakhir yaitu Kota Tangerang Selatan 8,48%. Menurut Ketua BPS Provinsi Banten, sejak Covid-19 perlahan-lahan kegiatan ekonomi mulai menurun dengan diterapkannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang berdampak pada dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan kelompok usianya, 90% penduduk Provinsi Banten berasal dari kelompok usia 15-44 tahun, dimana 46,7% merupakan pekerja dengan usia 25-44 tahun, yang diikuti oleh penduduk usia 15-44 tahun

dengan prosentase 13,3%. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, melihat dari uji korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa angkatan kerja menjadi salah satu variabel makroekonomi yang berpengaruh signifikan dengan tingkat pengangguran di Kabupaten Tangerang (Hardjanto et al., 2022).

Angkatan Kerja merupakan penduduk yang berada di usia 15 tahun keatas yang telah bekerja, atau memiliki pekerjaan akan tetapi untuk sementara waktu belum bekerja maupun yang pengangguran. Angkatan kerja bisa dikatakan merupakan hal yang positif dimana dapat mendorong pertumbuhan ekonomi, tetapi disisi lain dapat menjadi kerugian dari sisi ekonomi (Hardjanto et al., 2022). Saat ini, Kabupaten Tangerang merupakan kabupaten dengan yang memiliki angkatan kerja yang tinggi setiap tahunnya, dimana juga dapat menimbulkan dampak negatif yaitu ketika jumlah penduduk yang masuk pada usia kerja lebih banyak yang menganggur daripada bekerja. Rendahnya kualitas pendidikan merupakan salah satu penyebab angkatan kerja yang tidak terdidik dimana saat ini pasar tenaga kerja lebih memilih tenaga kerja yang terdidik serta memiliki keahlian. Bisa dikatakan bahwa tenaga kerja di Kabupaten Tangerang memiliki tingkat keterampilan yang belum sesuai dengan kebutuhan pasar sehingga membuat angka pengangguran di Kabupaten Tangerang cukup tinggi (Hardjanto et al., 2022).

Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan, Budaya, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) telah meluncurkan salah satu program yang dapat mendukung dalam pengembangan SDM dan menekan angkatan kerja yang tidak terdidik yaitu Program Magang Berserifikat dari Kampus Merdeka yang bertujuan dalam memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk belajar dan mengembangkan diri melalui aktivitas di luar kelas perkuliahan. Dalam program ini, mahasiswa diberikan pengalaman untuk dapat bekerja di industri selama 1 hingga 2 semester sehingga mahasiswa/i dapat meningkatkan *soft skills* dan *hard skills* dan mengimplementasikan secara langsung teori-teori yang telah didapatkan selama masa perkuliahan *reguler*. Melansir dari laman resmi Kemenko PMK (Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan), menurut Deputi Bidang Koordinasi Peningkatan Pembangunan Manusia dan

Kebudayaan, Bapak Agus Sartono menyatakan bahwa pentingnya pembangunan sumber daya manusia unggul di era *VUCA* (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*) dimana SDM yang unggul adalah SDM yang profesional, produktif, inovatif, mampu bersaing, serta berkepribadian Indonesia (Novrizaldi, 2021).

Kunci dalam pembangunan SDM adalah pendidikan dimana pendidikan terdapat tiga hal yang harus didapat yaitu *knowledge, skill, dan attitude*. *Knowledge* di era saat ini sangat mudah didapatkan melalui *smartphone*, media daring, maupun teknologi digital yang saat ini memudahkan manusia untuk mengakses informasi-informasi yang diharapkan. Selain *knowledge, skill* diperlukan dalam mengembangkan SDM yang unggul melalui praktek kerja langsung baik di labotarium maupun industri sehingga program magang merdeka yang dirancang oleh Kemendikbudristek sangat relevan dan membantu dalam membangun SDM yang unggul di era *VUCA* saat ini. Menurut Novrizaldi (2021) ,*Volatility* dapat didefinisikan sebagai perubahan yang sangat cepat, *Uncertainty* dapat difenisikan sebagai kesulitan bagi kita dalam memprediksi suatu kejadian maupun peristiwa yang akan terjadi di masa depan, *Complexity* bisa dikatakan antara isu dengan chaos yang terjadi di organisasi lebih beragam, dan *Ambiguity* didefinisikan sebagai kaburnya antara realitas dengan makna-makna bauran dari berbagai kondisi yang ada dan terjadi. Tentu, terjadinya *VUCA* dalam dunia bisnis memiliki pengaruh khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan dengan era *VUCA* saat ini, para calon masa depan generasi Z yang menjadi generasi emas Indonesia perlu mengembangkan *knowledge, skill, dan attitude* sehingga bisa memenuhi salah satu visi yang dirancang dalam RPJPN 2025 hingga 2045 (Novrizaldi, 2021).

Dalam menghadapi era *VUCA* saat ini, sangat tepat jika pemerintah melalui Kemendikbudristek untuk meluncurkan program magang untuk mendukung pengembangan *skill* yang mereka miliki sehingga siap untuk terjun dan membangun sumber daya manusia yang unggul. Menurut Windika et al. (2022) ,*Career Development* atau pengembangan karir ini penting untuk dilakukan karena dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta dapat memotivasi posisi yang ingin dikejar sebelumnya. Perencanaan karir yang dilakukan oleh mahasiswa juga

diharapkan dapat membantu dalam menciptakan tenaga kerja yang kompetitif dan dapat menekan angka pengangguran. Program magang ini dinilai penting untuk saat ini dikarenakan terkadang dari fenomena yang ditemukan bahwa mahasiswa tidak memahami berbagai jenis pekerjaan yang berpengaruh dengan potensi yang ada pada dirinya sehingga program magang ini juga diharapkan dapat menumbuhkan secara langsung serta memberikan pengalaman yang nyata bagi mahasiswa untuk memahami potensi dirinya serta mempertajam *skill* yang dimiliki (Windika et al., 2022).

Walaupun bisa dikatakan bahwa program magang menjadi program yang dapat digunakan untuk mengasah *hard skill* dan *soft skill*, dari artikel yang dilansir oleh kompas.com, dari 2.442 responden pada usia 15 hingga 24 tahun, sekitar 65% mahasiswa melakukan magang dikarenakan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi dari pihak sekolah maupun kampus dan bukan merupakan inisiatif pribadi dalam membekali diri mereka dalam mendapatkan pekerjaan yang layak (Kasih, 2020). Melansir dari artikel yang sama, remaja yang percaya diri dalam mendapatkan pekerjaan yang layak di masa yang akan datang di antaranya sekitar 89% didapatkan pernah melakukan kegiatan transisi seperti magang sehingga dari program magang dapat bisa menjadi batu loncatan para remaja untuk mendapatkan pekerjaan layak (Kasih, 2020). Pada tahun 2021, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Bapak Nadiem Makarim berhasil melepas sebanyak 13.371 mahasiswa dari 553 perguruan tinggi untuk menjalankan program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (Fahlevi, 2021). Kemendikbudristek terus mendorong melalui kebijakan Kampus Merdeka untuk durasi magang bagi mahasiswa hingga 3 semester sehingga bisa menguntungkan mahasiswa dalam mengenalkan dunia kerja. Walaupun begitu, tentu angka tersebut masih dikatakan jauh dibandingkan dengan total 8 juta mahasiswa di Indonesia, tetapi langkah yang dilakukan oleh Bapak Nadiem Makarim merupakan langkah awal yang dilakukan oleh Pemerintah dalam menjalankan pemberdayaan sumber daya manusia yang unggul dalam mencapai Indonesia Emas 2045.



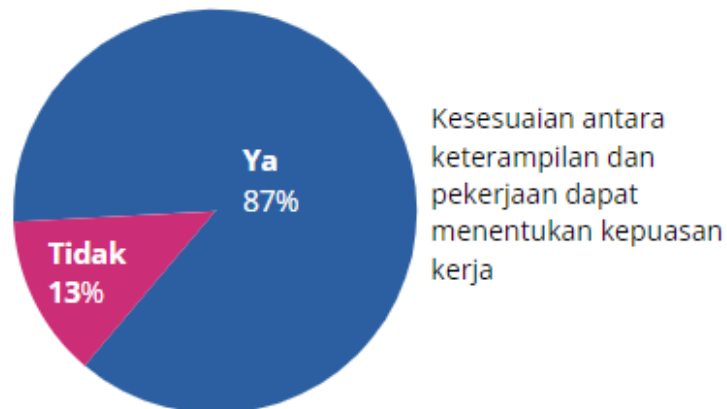
Program magang saat ini digunakan khususnya oleh para mahasiswa untuk mengembangkan kompetensi yang mereka miliki bahkan mereka sebelum lulus bekerja (Rose et al., 2021). Dalam prosesnya, pemegang mencari umpan balik dari *supervisor* dalam menilai serta meningkatkan kompetensi dan kinerja pemegang yang selaras dengan harapan dari tempat mereka bekerja. Memahami serta mencari *feedback* atau umpan balik penting dilakukan oleh pemegang sehingga dapat membantu untuk memahami tuntutan mereka dalam bekerja serta memperjelas peran serta memberikan kesan yang positif oleh *supervisor* mereka (Zhang et al., 2012). Hubungan relasi yang dibentuk secara proaktif oleh pemegang menjadi penting untuk dilakukan karena pengalaman magang memiliki kesamaan dengan proses sosialisasi yang dialami oleh pendatang baru atau pekerja yang baru pada saat mereka pertama kali bekerja dimana orang dalam tempat bekerja tersebut menjadi sumber informasi serta dukungan yang dapat mendukung untuk beradaptasi di tempat kerja yang baru.

*Supervisor* berada dalam posisi yang sangat baik dalam memberikan panduan mengenai ekspektasi terkait pekerjaan yang diharapkan serta memungkinkan pendatang serta pemegang untuk memahami apa yang menjadi ekspektasi pekerjaan. Selain *supervisor*, rekan kerja juga berada pada posisi dimana dapat membantu pendatang baru serta pemegang dalam mempelajari apa yang menjadi norma-norma sosial, budaya, organisasi serta perilaku positif yang diharapkan (Li et al., 2011). *Feedback* terkait perkembangan dari *supervisor* serta rekan kerja dimaksudkan untuk dapat membantu pemegang serta pendatang baru untuk belajar, mengembangkan, serta berorientasi pada masa depan yang dapat memberikan sinyal kepada pemegang serta pendatang baru bahwa tempat mereka bekerja secara tidak langsung mendukung dan peduli terhadap masa depan mereka di organisasi. Walaupun begitu, bisa dikatakan bahwa peran dari *supervisor* serta rekan kerja memiliki perbedaan dimana bagi pemegang dan pendatang baru bahwa hubungan dengan atasan bersifat vertikal dan formal, sedangkan hubungan dengan rekan kerja bersifat horizontal dan informal sehingga informasi dari atasan dan rekan kerja terkadang bisa berbeda (Li et al., 2011). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pendatang baru dan pemegang memperoleh informasi teknis dan peran

pekerjaannya berasal dari *supervisor*, tetapi informasi sosial dan normatif berasal dari rekan kerja.

Dengan relasi yang dimiliki oleh pemegang maupun pendatang baru, mereka mengandalkan hubungan ini untuk mengevaluasi untuk menyesuaikan antara nilai-nilai yang mereka miliki serta nilai-nilai organisasi melalui interaksi sosial antara antasan serta rekan kerja. Berdasarkan *ASA (Attraction-Selection-Attrition) Framework*, *supervisor* serta rekan kerja memberikan informasi yang dapat membantu pekerja magang dalam memahami persyaratan pekerjaan serta memberikan mereka akses terhadap peluang karir masa depan untuk tetap bekerja di tempat saat ini mereka bekerja. Walaupun begitu, perlu adanya kesamaan nilai-nilai fundamental antara karyawan dan organisasi atau dikenal dengan *Person-Organization (P-O) Fit*.

*Person-Organization (P-O) Fit* biasanya dikonseptualisasikan sebagai kesesuaian nilai ataupun kesesuaian antara nilai-nilai karyawan dan nilai-nilai organisasi (Hartini, 2021). Kesesuaian nilai antara organisasi serta karyawannya dapat menumbuhkan komunikasi antar karyawan, serta meningkatkan identifikasi karyawan dengan organisasi, menciptakan lingkungan kepercayaan, serta diterjemahkan kedalam sikap dan perilaku yang positif terkait pekerjaan (Boon & Biron, 2016). Berdasarkan literatur, penerapan P-O Fit dan kerangka kerja ASA dapat digunakan untuk menjelaskan terkait niat pekerja magang untuk berpindah kerja, dimana pada tahap pertama, individu tertarik pada organisasi yang mereka anggap selaras dengan nilai dan karakteristik mereka (*Attraction*), lalu pada tahap selanjutnya, perusahaan memilih individu yang paling cocok dengan organisasi (*Selection*), dan pada tahap terakhir dimana jika karyawan merasa tidak cocok dengan tempat mereka bekerja, maka mereka akan keluar (*Attrition*) (Rose et al., 2021).



**Gambar 1.5** Survei mengenai kesesuaian antara keterampilan dan pekerjaan yang dapat menentukan kepuasan kerja

Sumber : Dokumen Pribadi (2024)

Berdasarkan fenomena yang ditemukan pada survey yang dilakukan kepada 30 responden generasi Z yang saat ini sedang mengikuti program magang di kawasan Jabodetabek, ditemukan bahwa sekitar 87% atau 27 responden menyatakan bahwa kepuasan kerja ditentukan juga dengan kesesuaian dengan keterampilan dan pekerjaan yang dilakukan serta 13% atau 3 responden menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak ditentukan juga dengan kesesuaian dengan keterampilan dan pekerjaan yang dilakukan.



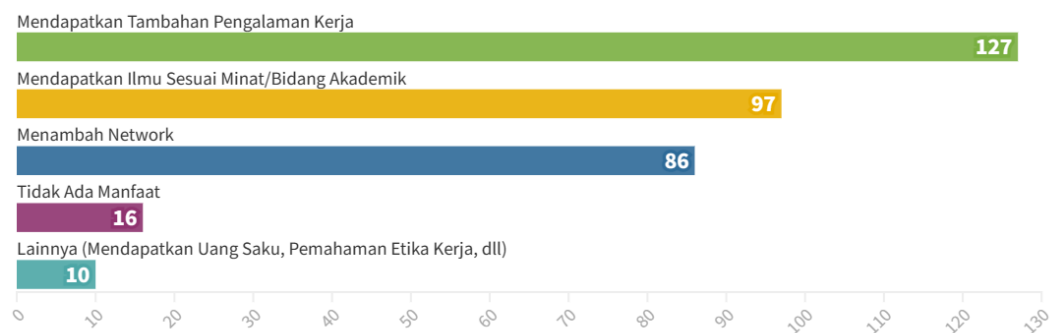
**Gambar 1.6** Survei mengenai pemagang dimana saat ini tidak mencari gaji besar tetapi mencari pengalaman

Sumber : Dokumen Pribadi (2024)

Selain itu, dilakukan survei yang sama kepada 30 responden generasi Z yang saat ini sedang mengikuti program magang di kawasan Jabodetabek, ditemukan bahwa 77% atau 23 responden menyatakan bahwa saat ini mereka menjalankan magang tidak mencari gaji yang besar tetapi mencari pengalaman untuk mempertajam keterampilan, sedangkan 23% atau 7 responden menyatakan bahwa menjalankan magang lebih mencari gaji yang besar bukan mencari pengalaman kerja.

### Manfaat Ikut Program Magang

Total Responden: 153



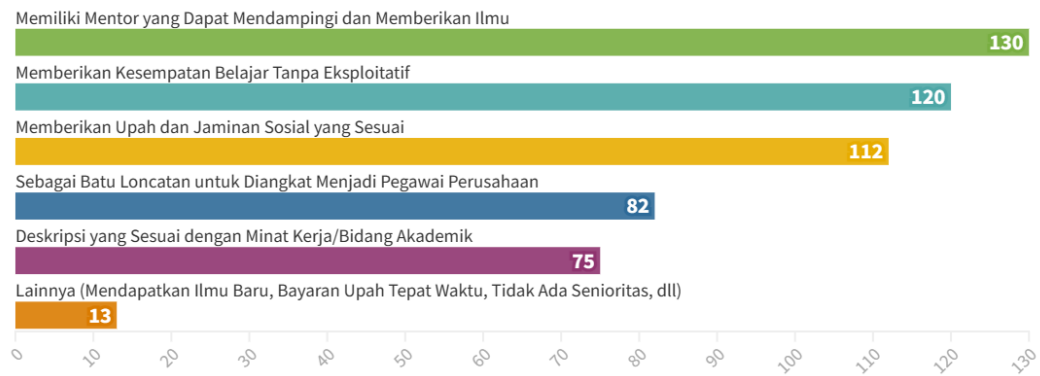
**Gambar 1.7 Survei mengenai Manfaat Ikut Program Magang**

Sumber : Adinda (2022)

Selain dari survei yang telah dilakukan oleh peneliti, melansir dari survei yang dilakukan oleh Adinda (2022) terhadap 153 responden ditemukan juga bahwa mahasiswa mendapatkan tambahan pengalaman kerja dari program magang serta bisa menambah ilmu sesuai dengan minat ataupun bidang akademik yang didalamnya. Melihat dari dua penelitian sebelumnya, beberapa mahasiswa mementingkan pengalaman kerja untuk mendapatkan ilmu sesuai minat serta menumbuhkan keterampilannya dibandingkan mencari gaji atau uang saku yang besar dalam niat mengikuti program magang, serta kesesuaian antara keterampilan dan pekerjaan yang dikerjakan serta selaras dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh pekerja serta nilai-nilai organisasi.

## Parameter Magang Ideal Bagi Responden

Total Responden: 153



**Gambar 1.8** Survei mengenai Parameter Magang Yang Ideal

Sumber : Adinda (2022)

Melihat juga parameter dari survei yang dilakukan oleh Adinda (2022), mahasiswa mengharapkan memiliki mentor yang dapat mendampingi dan memberikan ilmu serta mahasiswa diberi kesempatan dalam belajar tanpa adanya eksploitatif dari perusahaan tempat mereka magang. Tentu, hal ini bisa didapatkan dari *supervisor* dan rekan kerja yang dapat mendukung perkembangan ilmu dan menumbuhkan kesempatan belajar bagi pemagang sehingga perlu adanya hubungan yang baik pemagang dengan *supervisor* serta pemagang dengan rekan kerjanya. Berdasarkan hubungan yang baik antara pekerja magang dengan perusahaan, serta kesesuaian antara nilai yang dimiliki pemagang dan perusahaan, tentu hal ini tentu dapat meningkatkan daya tarik perusahaan serta menciptakan rasa memiliki serta ketertarikan yang berujung pada niat pemagang untuk beralih menjadi karyawan tetap.

Konversi magang ke pegawai tetap atau *conversion intentions* dapat terjadi dikarenakan pemagang yang memiliki pengalaman sukses juga ingin memiliki rasa komitmen, rasa memiliki, serta loyalitas terhadap perusahaan sehingga keterikatan ini menjadi penyebab pekerja magang cenderung menerima tawaran pekerjaan penuh waktu di tempat sebelumnya bekerja setelah lulus (Hurst et al., 2012).

Walaupun bisa dikatakan bahwa magang bukan sebagai jaminan dalam mendapatkan pekerjaan di masa depan, tetapi penting untuk mengembangkan komitmen magang karena banyak tempat kerja memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pekerja magang mereka.

Dengan adanya program magang yang dirancang di Indonesia, tentu seharusnya dapat dimanfaatkan oleh pemegang untuk membentuk serta mengasah keterampilan yang dimiliki, serta seharusnya perusahaan di Indonesia dapat memanfaatkan program magang untuk menarik dan merekrut pendatang baru yang paling kompeten. Walaupun begitu, masih sedikit literatur serta pemahaman terkait pemanfaatan program magang untuk menarik serta merekrut pemegang menjadi karyawan tetap (Rose et al., 2021) . Selain itu, berdasarkan survei dari All about Careers (2023) membuktikan bahwa magang dapat menciptakan lapangan kerja bagi lulusan, dan 81% pekerja magang telah bekerja, serta 74% memiliki pekerjaan tetap. Dari angka tersebut juga dikatakan bahwa, 68% percaya bahwa magang membantu mereka mendapatkan posisi tetap, dan 33% masih bekerja di organisasi tempat mereka magang sebelumnya. Dari survei tersebut mengatakan bahwa organisasi pemberi kerja menggunakan magang sebagai masa percobaan serta memiliki rencana dalam merekrut pemegang secara permanen. Dari survei itu juga, bisa dilihat masih kecilnya prosentase dimana pemegang masih bekerja menjadi karyawan tetap di tempat bekerja yang sama dari tempat magang mereka.

Dari penjelasan sebelumnya, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **"ANALISA PENGARUH *INTERNSHIP RELATIONSHIP* TERHADAP *CONVERSION INTENTIONS* MELALUI *PERSON-ORGANIZATION FIT* PADA GENERASI Z DI KABUPATEN TANGERANG"**. Besar harapan bagi penulis dengan diadakan penelitian ini maka dapat memperluas literatur dengan memberikan pemahaman kontekstual tentang magang di Indonesia, dibandingkan dengan pemahaman yang banyak dilakukan di masyarakat Barat.

## 1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, bisa dikatakan bahwa generasi Z di Indonesia akan menjadi tumpuan bagi perekonomian Indonesia sehingga dijadikan generasi emas 2045 yang juga diproyeksikan pada saat itu Indonesia akan berada di peringkat 5 dengan PDB tertinggi di dunia yang tentu hingga saat ini perlu persiapan dalam menghadapi proyeksi tersebut. Generasi Z perlu dipersiapkan agar dapat menjadi sumber daya manusia yang unggul dan telah menjadi sasaran utama dalam Visi Indonesia Emas 2045 (Kementerian PPN/Bappenas, 2023). Saat ini, pemerintah melalui Kemendikbudristek mendorong adanya program magang merdeka dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul.

Dalam mempersiapkan sumber daya manusia unggul, mahasiswa juga didorong dapat memunculkan sikap proaktif dalam mempersiapkan karir kedepannya seperti mencari informasi yang berkaitan dengan industri yang diminatinya serta mengembangkan keterampilan yang sesuai sehingga bisa menetapkan tujuan karir yang jelas. Ketika mahasiswa telah bersikap proaktif terhadap karir kedepannya dan dilakukan pada saat mereka mengikuti magang, tentu hal ini akan dilihat oleh atasan dan rekan kerja melalui relasi yang telah dibangun sebelumnya, serta ketika mahasiswa tersebut memiliki nilai yang selaras dengan nilai organisasi, maka tidak dapat dipungkiri mahasiswa tersebut dapat beralih dari pemegang menjadi karyawan tetap. Dalam penelitian ini, peneliti akan melihat bagaimana niat dari pemegang dalam melakukan konversi menjadi karyawan tetap (*conversion intentions*) khususnya di Kabupaten Tangerang dimana berdasarkan All about Careers (2023), masih kecilnya angka bahwa pemegang bekerja menjadi karyawan tetap di perusahaan yang sama dimana mereka mengikuti program magang sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti akan melakukan penelitian terhadap Analisa Pengaruh *Intern-supervisor Relationship*, *Intern-coworker Relationships* terhadap *Conversion Intentions* Melalui *Person-Organization Fit*: Telaah Pada

*Internship* Generasi Z di Kabupaten Tangerang yang akan dijabarkan melalui pertanyaan penelitian dibawah ini:

1. Apakah *Intern-supervisor relationship* berpengaruh positif terhadap *Conversion Intentions* ?
2. Apakah *Intern-coworker relationship* berpengaruh positif terhadap *Conversion Intentions* ?
3. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh positif terhadap *Intern-supervisor relationship* dan *Conversion Intentions* ?
4. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh positif terhadap *Intern-coworker relationship* dan *Conversion Intentions* ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang disusun oleh peneliti, maka peneliti meneruskan dari tujuan diadakan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Intern-supervisor relationship* terhadap *Conversion Intentions*
2. Untuk mengetahui pengaruh *Intern-coworker relationship* terhadap *Conversion Intentions*
3. Untuk mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Intern-supervisor relationship* dan *Conversion Intentions*
4. Untuk mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Intern-coworker relationship* dan *Conversion Intentions*



## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Akademis**

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi informasi dan pengetahuan yang berguna untuk pengembangan program magang di Indonesia. Selain itu, diharapkan dapat menambah pemahaman terkait hubungan yang terjalin antara pemegang, supervisor, dan rekan kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat mengisi kesenjangan literatur dan pemahaman terkait manfaat pemanfaatan program magang dalam upaya menarik dan merekrut pemegang sebagai karyawan tetap pada Generasi Z di Kabupaten Tangerang.

### **2. Manfaat Non Akademis**

- a. Penelitian diharapkan menjadi motivasi bagi pemegang dalam mengembangkan sikap proaktif dalam mempersiapkan karir kedepannya.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu para pemangku kebijakan pada tingkat pemerintahan serta perusahaan dalam memanfaatkan program magang untuk mengasah keterampilan mahasiswa serta pemanfaatan program dalam menarik dan merekrut pemegang menjadi karyawan tetap.

## **1.5 Batasan Penelitian**

Peneliti menetapkan batasan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memfasilitasi pencapaian hasil yang dapat diukur dan sesuai dengan keinginan peneliti. Batasan-batasan yang telah diberlakukan oleh peneliti meliputi:

1. Pengumpulan data dilaksanakan secara *online* dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form* selama rentang waktu Maret hingga April 2024.

2. Peneliti akan melakukan penelitian pada mahasiswa Universitas Multimedia Nusantara yang telah melakukan program magang pada tahun 2023.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan penelitian ini, terdapat tiga bab yang masing-masing memegang peran dan memiliki hubungan saling terkait, sehingga memastikan kejelasan, kelengkapan, dan keteraturan penelitian. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian ini, peneliti memberikan penjelasan mengenai gambaran umum penelitian, menguraikan fenomena yang terjadi secara umum dan di lingkungan perusahaan, memberikan latar belakang penelitian, mengemukakan alasan pemilihan judul, menguraikan manfaat serta tujuan dari penelitian ini, dan menyampaikan batasan-batasan penelitian.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini, peneliti mengulas konsep dan dasar teoritis yang relevan dengan penelitian, menjelaskan hubungan antar variabel, mengulas penelitian terdahulu yang relevan, merinci model dan hipotesis penelitian, serta menyajikan kerangka pemikiran. Tujuan dari bab ini adalah memberikan pemahaman yang jelas kepada pembaca mengenai konsep dasar yang menjadi dasar atau panduan dalam pelaksanaan penelitian ini.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bagian ini, peneliti menyajikan gambaran keseluruhan terkait objek penelitian, model analisis yang digunakan, serta seluruh hipotesis sebagai jawaban terhadap rumusan masalah yang telah diakui oleh peneliti.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bagian analisis dan pembahasan, disajikan data yang diperoleh melalui kuesioner, termasuk profil responden, hasil distribusi kuesioner, dan informasi yang diolah menggunakan perangkat lunak. Data yang telah terkumpul ini akan dikaitkan dengan konsep teoritis yang telah dijelaskan oleh penulis. Tujuannya adalah untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dan menguji asumsi yang telah diajukan dalam bentuk hipotesis.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian bab ini, merupakan hasil secara keseluruhan dimana terdapat rangkuman dari hasil penelitian yang dilakukan serta rekomendasi yang diharapkan dapat membantu dan diterapkan oleh pembaca, perusahaan, serta pemangku kebijakan, dan juga bagi peneliti berikutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Berisi tentang referensi baik dari artikel, berita, *website*, jurnal, maupun buku yang mendukung penelitian yang dilakukan.

## **LAMPIRAN**

Berisi tentang jurnal utama yang digunakan, hasil olahan data yang dilakukan oleh peneliti, kuesioner yang disebar kepada responden, *Curriculum Vitae (CV)* penulis, serta formulir konsultasi skripsi yang dilakukan.