

TINGKAT KEPUASAN GENERASI Z TERHADAP PROGRAM UNPAID INTERNSHIP UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI

Fajar Shiddiq, Andriyansah

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka
Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten 15437
Email: f.fajarshiddiq@gmail.com

Abstrak – Karier yang baik pastinya diinginkan oleh banyak orang, akan tetapi, cara untuk mencapai karier impian terkadang tidak semudah memimpikannya. Banyak orang mencoba untuk memulai kariernya dengan mengikuti program magang, entah itu dibayar ataupun tidak. Isu mengenai program magang tidak dibayar atau *unpaid internship* merupakan hal yang ramai dibicarakan belakangan. Di mana meskipun tidak memberikan benefit berupa uang, masih banyak peserta magang yang berminat untuk mengikuti program tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu bagaimana pengaruh program *unpaid internship* terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya generasi Z. Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan literatur didukung dengan survei kualitatif deskriptif kepada 5 orang partisipan. Data hasil survei dianalisis dengan cara menghubungkannya dengan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipan merasa puas dalam mengikuti program magangnya karena mereka merasa diberikan benefit yang baik untuk memulai kariernya seperti mendapatkan pengalaman kerja secara langsung, dapat mengembangkan keterampilannya, serta memperoleh berbagai wawasan seputar dunia kerja.

Kata kunci: *Unpaid internship*, Kepuasan kerja, Generasi Z.

Abstract – *A good career is certainly desired by many people, however, the way to achieve a dream career is sometimes not as easy as dreaming it. Many people try to start their careers by participating in internship programs, whether paid or unpaid. The issue of unpaid internships has been a hot topic lately. Where even though it does not provide benefits in the form of money, there are still many interns who are interested in participating in the program. This study aims to determine the effect of the unpaid internship program on employee job satisfaction, especially Generation Z. The research method used is a literature review supported by a qualitative descriptive survey of 5 participants. The survey data was analyzed by linking it to factors that influence job satisfaction. The results of the study show that the participants felt satisfied with participating in the internship program because they felt that they were given good benefits to start their careers, such as gaining direct work experience, being able to develop their skills, and gaining various insights into the world of work.*

Keywords: **Unpaid internship, Job satisfaction, Generation Z.**

PENDAHULUAN

Memiliki karier yang cemerlang serta terjamin kesejahteraannya merupakan keinginan banyak orang. Karier yang baik dapat memberikan kualitas hidup yang baik pula pada individu tersebut maupun orang sekitarnya. Ketika memiliki karier yang baik, seseorang akan dapat menjadi lebih puas pada kehidupan dan interaksi sosialnya. Karier sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu hal yang ditempuh dan dikembangkan seseorang selama hidupnya (Sari et al., 2021). Di mana dalam mengejar karier, umumnya setiap orang akan menentukan terlebih dahulu jalan mana yang akan mereka ambil atau profesi seperti apa yang akan mereka jalani untuk sepanjang hidupnya. Berdasarkan penjelasan oleh Sari et al. (2021), seseorang bahkan sudah mencoba mengeksplorasi berbagai pilihan kariernya sejak masih kecil meskipun belum terpikirkan untuk dijadikan potensi kariernya. Namun, seperti yang dikemukakan oleh Andreas (2023), penentuan karier seseorang bisa juga berubah-ubah menyesuaikan dengan tiap fase perkembangan dirinya. Terdapat banyaknya pilihan karier membuat seseorang dapat memilih karier impianya sesuai jalan hidup yang ia inginkan. Pada proses menentukan karier impian, menurut Andreas (2023), dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti faktor dari orang tua dan keluarga, faktor sosial budaya, tertarik akan suatu bidang atau peluang semasa perjalanan hidupnya, dan sebagainya. Bagaimanapun, seseorang yang memiliki karier impian akan dengan semangat mengejar impianya dan

mengalami berbagai usaha untuk mencapainya.

Di era di mana masyarakat generasi Z telah memasuki fase dewasa dan mengejar kehidupannya, hal-hal seputar cara mencapai karier impian kian populer. Generasi Z sendiri didefinisikan oleh Rachmawati (2019) sebagai generasi yang lahir di antara tahun 1995 sampai dengan 2010. Generasi ini umumnya diberitakan dengan sifatnya yang dinamis dan semangat dalam mengejar apa yang diinginkan. Meski digadang-gadang memiliki tingkat semangat yang tinggi, generasi Z berada dalam kondisi yang dilema yaitu dengan adanya bonus demografi (Subandowo, 2021). Menurut Achmad & Sutikno (2020), bonus demografi adalah masa di mana penduduk usia produktif (15-64) jumlahnya lebih banyak dibandingkan penduduk yang berusia nonproduktif (65 ke atas dan 0-14). Dampak dari kondisi ini di bidang profesional menyebabkan semakin tingginya persaingan dalam mendapat pekerjaan. Sering ditemui berita bahwa bonus demografi menyebabkan membludaknya tingkat persaingan pada pelamar kerja sehingga menambah jumlah pengangguran (Katingka, 2023). Hal ini menjadi penderitaan tersendiri bagi generasi muda yang mengharapkan memiliki pekerjaan yang layak dan sesuai dengan karier impianya. Dilema ini diperparah dengan keadaan pasca pandemi Covid-19 di mana banyak perusahaan yang bangkrut dan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya (Prabawati, 2021). Perusahaan kini banyak yang mulai beradaptasi untuk menghemat pengeluaran dan melakukan efisiensi

dengan hanya memiliki lebih sedikit karyawan di mana tentunya ini menjadi masalah baru, kondisi bonus demografi disandingkan dengan perusahaan yang melakukan efisiensi berujung pada banyaknya pelamar kerja sedangkan dari sisi perusahaan tidak berharap untuk mempekerjakan banyak orang (Arfian, 2024). Oleh karenanya, generasi Z mengalami tantangan baru di mana mencapai karier impian menjadi lebih sulit dari yang mereka bayangkan.

Untuk mencapai karier yang cemerlang, umumnya seseorang akan merencanakan terlebih dahulu kemudian mencoba untuk belajar atau bekerja pada bidang yang telah ditujuinya. Seseorang yang sudah sedari awal menentukan jalur kariernya umumnya akan memilih sekolah atau jurusan kuliah yang sesuai dengan jalurnya, namun, tidak sedikit juga yang mendapatkan jalur karier dari pekerjaan yang dia jalani tanpa tujuan khusus di awal. Oleh karenanya, seseorang memiliki beberapa pilihan dalam mengejar karier impiannya entah itu mulai dari pilihan sekolah, jurusan kuliah, jenis pekerjaan, dan sebagainya. Adapun sebagaimana dijelaskan oleh Lutfia & Rahadi (2020), tren yang sedang ramai saat ini adalah banyaknya kalangan mahasiswa yang mencoba mulai kariernya dari mengikuti program magang atau *internship*. Magang sendiri seperti dijelaskan pada Pasal 21 sampai 29 UU No. 13 Tahun 2003 merupakan latihan pekerjaan di mana seorang pegawai akan mendapat panduan sebagai pelatihan dalam memasuki dunia kerja. Lutfia & Rahadi (2020) mendefinisikan magang sebagai suatu bentuk kegiatan pelatihan untuk

mendapatkan pengalaman pekerjaan serta mengembangkan keterampilan dan kompetensinya. Berdasarkan hal ini, magang menjadi salah satu opsi di mana seseorang dapat memulai kariernya.

Kurikulum pendidikan di perkuliahan dan sekolah kejuruan umumnya sudah memasukkan magang menjadi bagian dari praktik kerja wajib yang harus dilalui seseorang untuk menyelesaikan pendidikannya. Meski begitu, terdapat juga sebagian kalangan mahasiswa yang mencari magang di luar perkuliahan sebagai media untuk mencari pengalaman dan mencicipi kariernya. Berdasarkan Wasih & Tama (2023), magang memiliki beberapa manfaat yang berguna bagi kelancaran karier seseorang, di antaranya adalah mendapatkan pengalaman kerja, mengembangkan keterampilan untuk siap bekerja setelah lulus, merasakan secara langsung kegiatan di lokasi magang, dan sebagainya. Karena hal ini lah magang menjadi kian diminati khususnya bagi mahasiswa sehingga mereka memiliki bekal sebelum terjun langsung ke dunia kerja setelah lulus. Magang umumnya dilakukan secara langsung dengan karyawan datang ke lokasi dan bekerja selayaknya pekerja tetap. Akan tetapi, di era digital ini makin banyak bermunculan program magang yang memungkinkan pekerjanya untuk bekerja secara remote atau dari jarak jauh, umumnya magang jenis ini berlaku untuk posisi yang mendukung pekerjaan jarak jauh

seperti dalam bidang teknologi, akan tetapi, diperkirakan bahwa jenis pekerjaan seperti ini dapat berlaku untuk lebih banyak bidang di masa depan (Andriyansah & Zahra, 2017; Ozimek, 2020). Selain berbeda dalam sistem kerjanya, salah satu hal yang kini menjadi populer adalah adanya program magang tanpa dibayar atau *unpaid internship*. *Unpaid internship* menurut Monica et al. (2024) adalah program magang yang dilaksanakan tanpa pemberian upah sama sekali oleh penyelenggara dan jenis pekerjaan yang diberikan sama seperti pekerja tetap. *Unpaid internship* menonjolkan benefit seperti pengalaman kerja dan kemudahan pekerjaan yang dapat dilakukan sehingga meskipun tidak memberikan bayaran, banyak pelamar yang tetap ingin mengikuti program magang seperti ini. Berkaitan yang telah dijelaskan, kebanyakan orang khususnya di awal kariernya lebih memilih untuk mencari pengalaman terlebih dahulu dan mengesampingkan faktor upah dari pekerjaannya (Andriyansah & Zahra, 2017).

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, program magang yang diselenggarakan perusahaan harus menaati beberapa aturan seperti adanya pelatihan, adanya kenyamanan dalam bekerja, serta peserta magang diberikan upah yang layak dan upah transportasi. Berdasarkan pada aturan tersebut, jelas program *unpaid internship* melahirkan perdebatan pro

dan kontra mengenai legalitas program tersebut dan isu eksplorasi karyawan. Seperti yang dipaparkan oleh Prasetya et al. (2021), program *unpaid internship* yang kini kian populer diduga merupakan cara perusahaan untuk mendapatkan pekerja dengan kualitas penuh waktu tanpa terikat dengan peraturan pemberian upah minimum. Ada banyak kasus yang terjadi di topik mengenai *unpaid internship* ini, salah satunya adalah pada sebuah perusahaan *startup* bernama Campuspedia di mana pernah terjerat isu dikarenakan tidak memberikan hak-hak berupa upah yang setimpal kepada karyawan magangnya (Imtiyaaz & Donri, 2023). Kasus serupa juga kini kian marak apalagi dengan perusahaan yang terang-terangan membuat kontrak kerja berisikan keterangan bahwa program magangnya tidak akan dibayar sama sekali. Hal ini kemudian menimbulkan pertanyaan: Jika program *unpaid internship* tersebut terindikasi mengarah pada eksplorasi karyawan, mengapa program tersebut masih sering diadakan bahkan oleh perusahaan ternama dan juga mengapa masih banyak calon karyawan magang yang tertarik untuk mengikuti program tersebut.

Seperti yang telah dijelaskan, banyak dari calon karyawan magang yang umumnya berada pada awal karier mereka dan belum memiliki pengalaman lebih memilih untuk

mengesampingkan upah atau bayaran mereka demi mendapatkan pengalaman. Hal ini tentu dapat dilihat dari sisi positif dan negatif. Menurut Monica et al. (2024), program *unpaid internship* meski tidak memberikan upah terhadap karyawannya, tetap memiliki serangkaian benefit, di antaranya adalah mendapatkan pengalaman di dunia kerja secara langsung dan juga membuka pintu relasi dengan berbagai orang baik dari perusahaan maupun sesama karyawan lain. Umumnya program *unpaid internship* juga menawarkan benefit berupa sertifikat atau surat rekomendasi kerja yang dapat digunakan untuk melanjutkan karier di pekerjaan selanjutnya. Pengalaman kerja, seperti yang dijelaskan oleh Monica et al. (2024), merupakan salah satu motif yang membuat banyak peserta mengikuti program *unpaid internship*. Mereka yang berfokus untuk mencari pengalaman umumnya akan secara sukarela berpartisipasi dan merasakan langsung bagaimana rasanya bekerja pada bidang yang mereka minati. Hal ini memang memiliki nilai positif di mana pengalaman yang didapatkan seseorang melalui program *unpaid internship* dapat dikembangkan terus menerus hingga meningkatkan kesempatan mereka untuk mendapatkan pekerjaan dengan bayaran yang sesuai di kemudian hari. Selain itu, hal lain yang biasanya dipromosikan oleh program *unpaid internship* adalah memperluas relasi.

Relasi merupakan hal yang sangat berguna di mana seseorang yang memiliki banyak relasi umumnya akan lebih terbuka dengan lebih banyak kesempatan, oleh karenanya, memperluas relasi juga merupakan salah satu benefit incaran para peserta program *unpaid internship*. Benefit lain yang tak kalah populer digaungkan pada promosi program *unpaid internship* adalah pemberian sertifikat atau surat rekomendasi kerja. Menurut Kurnia (2023), sertifikat magang memiliki nilai tambah jika digunakan untuk melamar pada suatu pekerjaan di bidang yang sama, tentunya karena sertifikat menunjukkan bahwa seseorang pernah berpartisipasi dan memiliki pengalaman pada suatu program. Hal inilah yang kemudian banyak menjadi incaran para calon peserta magang sehingga tak jarak di masa kini banyak dari kalangan mahasiswa yang meski baru menyelesaikan perkuliahan tetapi sudah memiliki banyak sertifikat pengalaman dari program magang (Leba, 2021). Surat rekomendasi kerja juga sama halnya dengan sertifikat, di mana dokumen tersebut memberikan validasi dan rekomendasi atas pengalaman peserta magang. Jika dilihat, benefit yang ditawarkan program *unpaid internship* seakan memudahkan seseorang dalam mencapai kariernya, akan tetapi, beragamnya benefit tersebut juga sebanding dengan lebih banyak lagi kontroversi yang meliputi program ini. Berdasarkan Cahyadi et al. (2023),

program *unpaid internship* memiliki beberapa kekurangan yang berpotensi merugikan karyawan, antara lain adalah kemungkinan eksplorasi kerja, permasalahan dengan legalitas program, serta benefit yang terkadang tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang diberikan. Isu eksplorasi pekerja yang menyelimuti program *unpaid internship* bukan merupakan isu yang baru. Seperti dipaparkan oleh Cahyadi et al. (2023), program magang yang tidak memberikan bayaran secara jelas belum memiliki regulasi terkait batasan upah dalam programnya. Hal ini menyebabkan banyak orang merasa tereksploitasi manakala mereka telah mengemban tugas selayaknya pekerja penuh waktu, akan tetapi bayaran yang mereka dapatkan sangat minim bahkan tidak ada sama sekali. Inilah yang kemudian masih menjadi pro dan kontra di kalangan pengamat isu ketenagakerjaan, di mana meski telah terbukti tidak sesuai dengan aturan perundang–undangan, masih banyak calon karyawan yang berminat untuk mengikuti program *unpaid internship* ini.

Fakta bahwa semakin maraknya isu ini di era digital di mana banyak bertebaran perusahaan yang membuka program *unpaid internship*, peneliti tertarik untuk membuat penelitian seputar bagaimana pengaruh program ini terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya pada generasi Z. Kepuasan kerja

dipilih sebagai tolak ukur dikarenakan peneliti merasa penasaran apakah para karyawan magang yang tidak mendapatkan upah sesuai ini masih merasa puas dengan aktivitasnya mengikuti program *unpaid internship*. Menurut Bhastary (2020), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap seorang karyawan yang timbul berdasarkan penilaianya dalam menjalankan pekerjaan yang juga dipengaruhi oleh situasi kerja seperti kondisi lingkungan kerja, rekan kerja, sampai beban kerja yang diberikan. Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (dalam Bhastary, 2020) dibagi menjadi dua yaitu faktor karyawan dan faktor pekerjaan. Pada faktor karyawan mencakup kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan, pada faktor pekerjaan mencakup jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau kedudukan, kualitas pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja (Suroso et al., 2017).

Kepuasan kerja diukur dengan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhinya tersebut dihubungkan dengan seberapa puas karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apa yang sebenarnya dirasakan para karyawan

magang khususnya generasi Z selama mereka menjalani program *unpaid internship*. Hasil penelitian dapat berguna untuk semakin memperluas bidang keilmuan yang mempelajari seputar program *unpaid internship* dan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan menggali referensi dari penelitian-penelitian terdahulu seputar pengaruh program *unpaid internship* terhadap kepuasan kerja kemudian ditambahkan dengan metode survei kualitatif untuk mencari tahu bagaimana pendapat responden dan apakah mereka puas ketika mengikuti program *unpaid internship*. Pertanyaan penelitian dibuat dari pengembangan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan dibuat dalam bentuk pertanyaan deskriptif. Data hasil survei pertanyaan yang dikumpulkan kemudian akan ditelaah lebih lanjut serta dihubungkan dengan referensi penelitian terdahulu yang ada (Andriyansah et al., 2024).

Penelitian ini akan melalui 6 tahap yang digambarkan pada gambar berikut diadopsi dari (Andriyansah et al., 2024).



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Pada serangkaian tahap awal peneliti menetapkan topik penelitian serta mencari sumber referensi yang relevan terkait program *unpaid internship* dan keterkaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, peneliti membuat pertanyaan penelitian yang akan diajukan kepada responden melalui metode survei di mana pertanyaan diperoleh dari pengembangan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun survei yang akan dilakukan adalah dengan menyebarkan *link* Google Forms yang berisi sekumpulan pertanyaan yang telah dibuat kepada responden (Nurhayati & Andriyansah, 2024).

Subjek penelitian yang ditetapkan peneliti adalah karyawan yang pernah atau sedang mengikuti program *unpaid internship* dan merupakan generasi Z. Peneliti mencoba mendalami bagaimana kepuasan kerja mereka selama mengikuti program tersebut. Setelah data terkumpul, maka peneliti akan menghubungkannya dengan referensi yang relevan dengan topik ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada proses menelaah hasil temuan penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif di mana peneliti mencoba menghubungkan hasil survei kualitatif dengan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan serta didukung menggunakan studi literatur penelitian terdahulu. Adapun peneliti mengadopsi faktor-faktor kepuasan kerja dari Mangkunegara (dalam Bhastary, 2020) yang kemudian disesuaikan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan program *unpaid internship*. Faktor-faktor yang dijadikan tolak ukur yaitu; Usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, sikap kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, kualitas pengawasan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Subjek yang peneliti dapatkan datanya adalah dari 5 orang partisipan di mana masing-masing pernah atau sedang mengikuti program *unpaid internship*. 2 di antaranya berjenis kelamin laki-laki dan 3 berjenis kelamin perempuan. Semua usia partisipan berada di rentang 19-23 tahun yang mana termasuk dalam kategori generasi Z. Seluruh partisipan saat ini sedang menempuh pendidikan sarjana, 2 di antaranya mengikuti program *unpaid internship* karena merupakan tuntutan dari kurikulum kampus, sedangkan, 3 di antaranya

mengikuti karena keinginan sendiri. 4 dari 5 partisipan menyatakan bahwa kondisi fisiknya cukup baik sedangkan 1 orang partisipan menyatakan kalau sedang merasa kelelahan dalam waktu belakangan.

Pengalaman kerja, semua partisipan ternyata memiliki pengalaman kerja sebelumnya entah itu kerja penuh waktu, paruh waktu, maupun magang. Rata-rata pengalaman kerja partisipan berkisar di 1 sampai dengan 2 tahun di mana hal ini mengindikasikan bahwa partisipan sudah cukup berpengalaman dalam dunia kerja meskipun pengalamannya juga merupakan pengalaman magang. Implikasi dari adanya pengalaman kerja kepada kepuasan kerja seperti dijelaskan oleh Mangkunegara (dalam Bhastary, 2020) adalah bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya cenderung akan membandingkan bagaimana pengalamannya saat ini dengan pengalaman sebelumnya. Berdasarkan linearitas pengalaman kerja dengan program *unpaid internship* yang diikuti, semua partisipan menjawab bahwa pengalamannya sejalan dengan posisi magangnya saat ini di mana ini menandakan bahwa mereka memang mengejar jalur karier yang sejalan dengan pengalamannya.

Berdasarkan masa kerjanya, rata-rata partisipan mengikuti program *unpaid internship* dengan durasi antara 2 sampai dengan 4 bulan, adapun satu partisipan juga menambahkan bahwa dirinya pernah mengikuti program dengan durasi sampai 6 bulan. Masa kerja magang antara 2 sampai dengan 6 bulan tersebut terhitung umum karena biasanya program *unpaid internship* akan memiliki beberapa gelombang yang berulang setiap beberapa bulan sekali. Semua partisipan, seluruhnya telah menyelesaikan program *internship*-nya yang mana mengindikasikan bahwa mereka berhasil melewati masa 2 sampai 6 bulan tersebut dengan baik dan mendapatkan benefit yang ditawarkan. Ketika diberi pertanyaan seputar sikap kerja, 2 partisipan menjawab untuk selalu bersikap profesional ketika diberi pekerjaan meskipun programnya tidak dibayar, 2 partisipan merasa semangat setiap kali mendapatkan pekerjaan dan akan melakukannya dengan baik, serta 1 partisipan juga bersikap positif ketika diberi pekerjaan asalkan tenggat waktu yang diberikan tidak terlalu cepat dan terhitung masuk akal. Berdasarkan hal ini, bisa digambarkan bahwa seluruh partisipan menunjukkan sikap antusias terhadap pekerjaannya. Mereka berhasil melewati beberapa bulan program dengan sikap yang profesional juga semangat. Fakta ini sesuai dengan hasil penelitian Monica et al. (2024)

yang menyebutkan bahwa meskipun program magang tersebut tidak dibayar, tetapi peserta tetap antusias untuk menggali pengalaman yang bisa mereka dapatkan pada dunia kerja secara langsung.

Jenis pekerjaan yang dilakukan partisipan selama magang bisa dibilang merupakan pekerjaan sesungguhnya selayaknya seorang pekerja penuh waktu. Data yang peneliti dapatkan cukup bervariasi di mana pekerjaan setiap partisipan berbeda, mulai dari mengembangkan aplikasi web, desain grafis, desain UI/UX, bidang tata usaha, dan bidang terapi psikologis anak. Pekerjaan magang yang sama seperti pekerjaan pegawai tetap selaras seperti yang disebutkan oleh Imtiyaaz & Donri (2023) dalam penelitiannya yang bahkan memaparkan bahwa pekerja magang pun memiliki kemungkinan untuk mendapatkan jenis pekerjaan yang *overwork* atau berlebihan sedangkan tidak diberikan penghargaan sama sekali.

Berdasarkan faktor struktur organisasi perusahaan, partisipan yang melakukan magang di perusahaan memberikan jawaban yang cukup mirip yaitu perusahaan dikepalai oleh pimpinan, lalu terdapat manajemen tingkat menengah, terdapat juga ketua divisi, kemudian staff. Sedangkan, partisipan yang mengikuti magang di yayasan menyebutkan bahwa struktur organisasi tempat magangnya dimulai dari pemilik yayasan, ketua sekolah,

guru, serta beberapa tenaga profesional. Struktur organisasi ini berhubungan erat dengan kualitas pengawasan kerja yang ada pada tempat magang tersebut. 4 dari 5 partisipan merasa puas karena kualitas pengawasan kerja yang ada di tempat magangnya sangat baik, mayoritas menjawab demikian karena mereka tidak hanya diawasi tetapi juga diberikan bimbingan dalam melakukan tugasnya. Adapun 1 partisipan lain menyebutkan bahwa kualitas pengawasannya cenderung biasa saja tergantung siapa yang memberikan tugas kepadanya. Puasnya partisipan terhadap kualitas pengawasan yang diberikan oleh atasannya sejalan dengan yang dipaparkan pada penelitian oleh Nabawi (2019) yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh langsung pada kinerja karyawan, demikian meningkatkan kepuasan kerjanya.

Pada faktor kesempatan promosi jabatan, 1 partisipan menjawab bahwa dia ditawarkan untuk bekerja di tempat magangnya setelah lulus kuliah, 2 partisipan menjawab bahwa kemungkinan promosi jabatan memang ada tetapi belum terbukti pada mereka, sedangkan 2 partisipan lain menyebutkan bahwa tempat magangnya tidak memungkinkan untuk promosi jabatan menjadi pegawai tetap dengan alasan perlunya mengikuti tes khusus untuk lolos

bekerja di tempat tersebut. Meski begitu, ketika ditanyakan apakah mereka tertarik untuk mendapatkan promosi ke pegawai tetap jika diberikan kesempatannya, semua partisipan kompak menjawab bahwa mereka tertarik. Ini membuktikan bahwa meskipun program magang mereka tidak memberikan bayaran, akan tetapi pengalaman dan lingkungan yang didapatkan cukup untuk membuat mereka merasa puas dan tertarik untuk bekerja kembali pada perusahaan tersebut.

Faktor terakhir yang peneliti analisis terkait hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan adalah faktor interaksi sosial dan hubungan kerja. Seluruh partisipan menyatakan bahwa interaksi sosial yang ada pada lingkungan kerjanya serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja maupun atasan terbilang sangat baik (Fandika et al., 2024). Hal ini disampaikan dengan alasan bahwa mereka merasa tingkat komunikasi dan koordinasi yang ada pada lingkungan kerjanya mampu mendukung mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah. Rekan kerja yang suportif serta atasan yang membimbing membuat seluruh partisipan merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut, meskipun pada faktanya mereka mengikuti program magang tanpa dibayar. Fakta bahwa partisipan menyebutkan interaksi sosial dan hubungan kerja yang baik tersebut

juga sejalan dengan tingkat pengembangan keterampilan yang mereka dapatkan. Seluruh partisipan sepakat bahwa meskipun mereka tidak dibayar, mereka mendapatkan pengembangan keterampilan dalam hal komunikasi, kolaborasi, kedisiplinan, manajemen waktu, dan keahlian teknis. Hal ini sesuai dengan yang disebutkan oleh Monica et al. (2024) bahwasanya hal-hal seperti meningkatkan potensi diri, merasakan pengalaman bekerja secara langsung, mempelajari keterampilan, serta mendapatkan keahlian baru merupakan salah satu motif yang diincar oleh peserta program *unpaid internship*.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa meskipun program *unpaid internship* memiliki kontroversi seperti adanya kemungkinan eksloitasi pekerja, hasil penelitian berdasarkan data dari 5 partisipan menyatakan bahwa selama mereka nyaman menjalani program tersebut dan bisa merasakan manfaat-manfaatnya, mereka akan dengan sukarela tetap semangat dan antusias dalam menyelesaikan program tersebut. Dengan ini, peneliti menyatakan bahwa berdasarkan penelitian yang dilakukan, seluruh partisipan memiliki tingkat kepuasan kerja yang bagus pada program *unpaid internship*-nya. Kepuasan kerja yang baik tercermin dari bagaimana mereka merasa dihargai,

dianggap menjadi bagian dari suatu perusahaan tempat mereka magang, diberikan tugas-tugas langsung dalam ranah dunia kerja, serta diberikan potensi untuk mengembangkan lebih banyak keterampilan mereka. Dalam hal ini, meskipun memang pada faktanya peserta program *unpaid internship* tidak dibayar, akan tetapi benefit yang ditawarkan mampu membuat pesertanya nyaman dalam bekerja dan tertarik untuk mengikuti program serupa dengan tujuan memperbanyak pengalaman dan mengembangkan keterampilannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang peneliti dapatkan pada penelitian ini, ditemukan bahwa seluruh partisipan terindikasi memiliki kepuasan kerja yang baik terhadap program *unpaid internship*-nya. Hal ini tercermin dari jawaban mereka terhadap seluruh faktor kepuasan kerja yang dianalisis. Hasil yang positif pada pengalaman magang partisipan dipengaruhi oleh hal-hal terkait individu tersebut dan juga perusahaan tempat mereka magang, adapun lingkungan yang mendukung untuk berkembang serta kemudahan dalam menjalani tugas sebagai peserta magang merupakan faktor-faktor krusial yang membuat partisipan merasa puas dengan program magangnya. Meskipun begitu, tidak bisa dipungkiri bahwa program *unpaid internship* ini perlu diberikan regulasi yang lebih baik mengingat adanya hak-hak pekerja yang dilindungi dalam Undang-Undang. Oleh karenanya, diharapkan bahwa jika memang perusahaan tidak mampu membayar peserta program

unpaid internship, fokus pada kualitas lingkungan kerja dan faktor-faktor lain yang mendukung pengembangan diri peserta magang perlu diutamakan mengingat bagaimanapun, peserta magang memang memiliki tujuan untuk menambah pengalaman dan mengembangkan keterampilannya, perusahaan yang mampu memberikan benefit tersebut akan senantiasa diminati oleh para calon peserta magang entah programnya memberikan bayaran ataupun tidak.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, N., & Sutikno. (2020). Bonus Demografi di Indonesia. *Visioner*, 12(2), 421–438.

Andreas. (2023). *Pilihan Karier sebagai Proses Kehidupan*. BPK Penabur. <https://bk.penabur.sch.id/artikel/studyandcareer/tampil/pilihan-karier-sebagai-proses-kehidupan>

Andriyansah, Ginting, G., Pujiwati, A., Hidayah, Z., Sylvana, A., Irmawaty, Sunarsih, N., Maesaroh, I., Pujiastuti, S. L., Nasoha, M., Subekti, R., & Praningtyas, E. R. V. (2024). *Preskripsi Menulis Karya Ilmiah (Untuk mahasiswa Program Sarjana pada PTJJ)*. Diva Pustaka.

Andriyansah, & Zahra, F. (2017). Student awareness towards social entrepreneurship: A qualitative study. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(6), 457–464.

Arfian. (2024). *Disambangi 8.000 Pencari Kerja, Job Fair Pencaker Membludak*. Radar Bekasi. <https://radarbekasi.id/2024/03/05/disambangi-8-000-pencari-kerja-job-fair-pencaker-membludak/>

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/maneggi.v3i2.5287>

Cahyadi, S., Lie, G., & Moody, R. S. (2023). Unpaid Internship Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Sehasen*, 9(2), 303–306.

Fandika, H., Andriyansah, & Syamsuddin, F. R. (2024). *Adaptasi Karyawan UMKM terhadap Perubahan Lingkungan Bisnis untuk Meningkatkan Kinerja*. 4(2), 491–498.

Imtiyaaz, S., & Donri, W. (2023). Praktik Unpaid Internship dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi Kasus Campuspedia). *Al' Adl : Jurnal Hukum*, 15(1), 232–249.

Katingka, N. (2023). *Persiapkan Generasi Z Mengisi Puncak Bonus Demografi*. Kompas.Id. <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/07/08/persiapkan-generasi-z-mengisi-puncak-bonus-demografi>

Kurnia, F. (2023). *Surat Rekomendasi Kerja: Pengertian, Manfaat, Format, dan Contohnya*. DailySocial. <https://dailysocial.id/post/surat-rekomendasi-kerja>

Leba, E. E. S. S. (2021). *Meraup Pengalaman Magang Kerja*. Kompas.Id. <https://www.kompas.id/baca/muda/2021/11/07/meraup-pengalaman-magang-kerja>

pengalaman-magang-kerja

Lutfia, D. D., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199–204.

Monica, G. S., Tayo, Y., & Utamidewi, W. (2024). Studi Fenomenologi Unpaid Internship di Kalangan Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 4(3), 1456–1464. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v4i3.1231>

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggi.v2i2.3667>

Nurhayati, S., & Andriyansah. (2024). *Pengembangan Konsep Green Oscillations untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Profesi Guru Program Studi Pendidikan Matematika*, Universitas Terbuka, Indonesia dan pemberdayakan kelompok-kelompok peduli lingkungan dalam pengambilan keputusan terkait Ta. 4(2), 395–404.

Ozimek, A. (2020). The Future of Remote Work. *Upwork*, 1–7. <https://ssrn.com/abstract=3638597>

Prabawati. (2021). *Dampak Covid-19, Sebanyak 4.345 Pekerja Dirumahkan/PHK*. Diskominfo Kaltim. <https://diskominfo.kaltimprov.go.id/berita/dampak-covid-19-sebanyak-4345-pekerja-dirumahkan-phk>

Prasetya, E. Y., Putri, K. A. G., & Nugroho, F. A. (2021). Praktik Unpaid Internship dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. *Legislatif*, 4(2), 194–202. <https://asumsi.co/post/apakah-anak-magang-harus-dibayar>.

Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 21–24.

Sari, A. K., Yusuf, A. M., Megaiswari, & Afdhal. (2021). Analisis Teori Karir Krumboltz: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(1), 116–121.

Subandowo, M. (2021). The Delineation of Civilization and Productivity in the Perspectives of Demographic Bonus and Generations Y and Z in Indonesia. *United International Journal for Research & Technology*, 03(02), 105–117.

Suroso, A., Anggraeni, A. I., & Andriyansah. (2017). Optimizing SMEs' business performance through human capital management. *European Research Studies Journal*, 20(4), 588–599. <https://doi.org/10.35808/ersj/913>

Wasih, W., & Tama, M. M. L. (2023). Manfaat Mahasiswa Magang Dalam Program MBKM Kerjasama Antar Universitas Bina Darma Palembang Dengan Pemkab Banyuasin. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(1), 536–547.