

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengangguran muda (*youth unemployment*) adalah masalah besar yang dihadapi Indonesia saat ini. Permasalahan pengangguran yang tidak dikelola dengan benar akan menimbulkan permasalahan kependudukan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suhaeri (2021) bahwa pengangguran yang terjadi pada negara-negara yang sedang berkembang di pengaruhi secara kuat oleh pengangguran usia muda dan pengangguran berpendidikan. *International Labor Organization* (ILO) memprediksi bahwa pengangguran usia muda yang terjadi pada penduduk yaitu pada rentang usia 15-24 tahun memenuhi sekiranya setengah dari penganggur yang ada di dunia. Berdasarkan laporan terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran di Indonesia per Februari 2025 tercatat sebanyak 7,28 juta orang atau setara dengan 4,76% dari total angkatan kerja.

Keberlangsungan Indonesia pada masa mendatang sangat bergantung pada peran signifikan yang dimiliki generasi muda dengan perkiraan BPS sebanyak 23% penduduk Indonesia adalah generasi muda. Faktor pendorong meningkatnya pengangguran muda di Indonesia berasal dari banyaknya lulusan pendidikan menengah hingga pendidikan tinggi dengan masih terbatasnya kesempatan kerja formal dan fenomena *skill mismatch* atau ketidakcocokan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan pasar kerja (Zakariya et al., 2020). *World Economic Forum* (WEF)

menyatakan bahwa masalah pengangguran bermula dari kegagalan sistem pendidikan yang tidak mampu menghasilkan lulusan dengan keterampilan yang relevan dan dibutuhkan oleh pasar kerja, kesenjangan ini diposisikan sebagai alasan utama pengangguran dan sekaligus bukti buruknya kualitas pendidikan (Adely et al., 2021). Permasalahan rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja yang marak terjadi saat ini dipicu oleh *skill mismatch* atau sebuah kondisi ketika keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalani,

Pengalaman kerja menjadi aspek penting yang dapat mempengaruhi pengangguran pada generasi muda. Individu dengan pengalaman kerja secara aktif melalui program magang maupun paruh waktu, cenderung memiliki peluang lebih besar dalam memperoleh pekerjaan dibandingkan dengan yang tidak memiliki pengalaman kerja (Witta & Handra, 2025). Generasi muda yang dibekali pengalaman kerja juga menunjukkan daya tawar yang lebih tinggi di pasar tenaga kerja, sehingga dapat menurunkan kemungkinan terjadinya pengangguran. Salah satu upaya pemerintah dan lembaga pendidikan yang ditempuh adalah menyelenggarakan program magang sehingga generasi muda memperoleh pengalaman langsung, keterampilan praktis, kompetensi profesional, dan peningkatan daya saing (Azalia et al., 2021).

Program magang yang diikuti oleh kaum muda merupakan bentuk strategi efektif dalam mempercepat proses transisi individu dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Melalui program magang, mahasiswa atau *fresh*

graduate tidak hanya memperoleh pengalaman praktis yang relevan dengan bidang studinya, tetapi juga kesempatan untuk mengembangkan keterampilan teknis maupun *soft skill* yang dibutuhkan di lingkungan profesional. Salah satu langkah nyata adalah melalui sektor Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang tidak hanya berperan sebagai penggerak ekonomi, tetapi juga sebagai penyedia peluang pengembangan sumber daya manusia (Alfatasani, 2024). Salah satu program magang yang telah berhasil berjalan yaitu Magang Generasi Bertalenta (MAGENTA) program magang yang dibentuk oleh BUMN dan *Forum Human Capital* (FHCI) untuk mahasiswa dan *fresh graduate* dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dengan cara mempraktekan langsung di dunia kerja, sehingga mendapatkan pengetahuan dan pengalaman tentang standar kerja profesional di BUMN dan perusahaan multinasional.

Penelitian ini dilakukan pada Perum BULOG yang merupakan perusahaan BUMN dengan aktif merekrut peserta magang menggunakan program MAGENTA, sebagai BUMN di sektor perdagangan dan logistik. Melalui program ini, Perum BULOG memberikan peluang bagi peserta magang untuk memperoleh pengalaman praktis dalam bidang logistik dan perdagangan. Program MAGENTA berperan untuk meningkatkan pemahaman peserta terhadap operasional perusahaan, dapat mengembangkan keterampilan peserta dan mempermudah proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Program MAGENTA hingga saat ini masih berjalan untuk mahasiswa dan *fresh graduate*, dengan beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan untuk memperbaiki program kedepannya. Oleh karena itu, evaluasi diperlukan untuk melihat apakah program MAGENTA telah berjalan sesuai dengan harapan Kementrian BUMN dan mengukur keberhasilan yang telah dilaksanakan. Berdasarkan uraian di atas, fokus masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah evaluasi program MAGENTA dalam menarik dan mempertahankan kualitas kandidat untuk menghindari *turn over* pada peserta. Hal tersebut diperkuat dengan adanya



DATA PESERTA MAGANG GENERASI BERTALENDA (MAGENTA) SELINDO PERUM BULOG 2023-2025												
Bulan / Tahun	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
2023				140	137	139	131	134	132	132	130	89
2024			122	110	132	132	131	130	133	131	125	121
2025	4	126	133	129	130	130	127	124	130	130	129	122

Gambar 1. 1 Data Peserta MAGENTA Perum BULOG (2023 – 2025)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

data peserta program MAGENTA periode 2023, 2024 dan 2025 sebagai berikut :

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa peserta MAGENTA mengalami *turn over* pada rata-rata setiap bulan sejak periode 2023 hingga 2025. Hal tersebut diperlukan adanya tindakan serius bagi perusahaan untuk mengetahui terjadinya *turn over* dan alasan peserta tidak melanjutkan periode magang hingga selesai. Oleh karena itu, untuk mengetahui hal-hal yang perlu dilakukan perusahaan terhadap permasalahan tersebut diperlukan adanya evaluasi program yang akan membantu mengetahui kesesuaian program dengan tujuan awal.

Studi tentang evaluasi program magang dalam penelitian Azis (2025) menerangkan bahwa evaluasi memiliki peran penting dalam sebuah program untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan dan efektivitas program tersebut berjalan. Penelitian yang dilakukan oleh Asril & Lamada (2023) menerangkan bahwa evaluasi merupakan sebuah proses kegiatan dalam mengumpulkan informasi dan data mengenai suatu objek yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan dalam menentukan kualitas berupa nilai dan makna untuk mengambil sebuah keputusan akhir.

Berdasarkan studi mengenai evaluasi program magang pada penelitian sebelumnya tersebut, menjelaskan bahwa evaluasi merupakan sebuah proses mengumpulkan dan menilai sebuah program atau kegiatan untuk mengetahui sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan sesuai, serta mengetahui hasil yang perlu diperbaiki untuk program kedepannya. Dengan demikian, evaluasi dianggap sangat penting untuk perbaikan program MAGENTA perum BULOG dalam mengetahui penyebab terjadinya permasalahan yang ada. Peneliti melakukan observasi untuk mengetahui sejauh mana tujuan program ini tercapai dengan melakukan wawancara singkat bersama mentor pelaksana program MAGENTA perum BULOG. Dalam wawancara tersebut peneliti mengajukan beberapa pertanyaan mengenai program MAGENTA yang sudah berjalan di perum BULOG dengan kesesuaian tujuan yang dibentuk dalam menarik serta mempertahankan peserta.

Hasil wawancara singkat tersebut menyatakan bahwa evaluasi program terus dilakukan dari tahun pertama adanya MAGENTA pada 2023 hingga saat ini dalam menarik kandidat berkualitas yaitu dengan adanya tahapan proses rekrutmen; pemberkasan, video *assesment* dan wawancara bersama mentor divisi yang dituju. Sedangkan dari hasil wawancara dalam mempertahankan peserta MAGENTA untuk menghindari tingkat *turn over*, dengan membuat aturan internal berupa minimal magang harus selama 6 bulan untuk mendapatkan sertifikat magang, selain itu peserta magang perlu menghadap pihak SDM untuk menyampaikan keluhan yang menjadi alasan ingin mengakhiri periode Program MAGENTA. Dengan demikian pihak SDM yang bertanggung jawab untuk program MAGENTA dapat mengetahui alasan peserta magang tersebut untuk diberikan jalan keluar tanpa harus mengakhiri periode magang, dengan menyesuaikan kebutuhan peserta magang. Permasalahan yang sering menjadi alasan peserta mengakhiri periode magang MAGENTA di perum BULOG yaitu, mahasiswa yang mengikuti program ini merasa bahwa durasi magang yang mengharuskan berjalan selama 9 hingga 12 bulan terlalu lama, sedangkan mahasiswa hanya memerlukan sekitar 3 hingga 6 bulan saja, dengan mahasiswa yang masih kurang dipercaya untuk mengerjakan proyek divisi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti pada perum BULOG, peneliti menemukan adanya masalah pada *turn over* peserta MAGENTA, kemudian kepercayaan yang diberikan oleh

perusahaan dalam menjalani sebuah proyek belum banyak melibatkan peserta magang terutama pada peserta yang berada di kantor pusat perum BULOG. Hal ini dapat mempengaruhi loyalitas peserta magang terhadap perusahaan dalam menjalankan pekerjaan yang dijalani. Oleh karena itu, peneliti melakukan evaluasi program MAGENTA untuk mengetahui hal yang perlu diperbaiki untuk peserta dan perusahaan dalam mencapai tujuan program MAGENTA.

Untuk memperkuat hasil wawancara yang telah peneliti lakukan terkait evaluasi program MAGENTA di Perum BULOG, peneliti melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner pada 20 peserta program MAGENTA di Perum BULOG. Peneliti melakukan pengamatan terkait evaluasi program MAGENTA terhadap perusahaan dalam menarik kandidat berkualitas dan mengembangkan SDM sebagai hal-hal yang dapat memperkuat validitas dan reliabilitas data yang akan diperoleh.



Gambar 1. 2 Program MAGENTA

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra riset di atas mengenai program MAGENTA yang belum dinilai cukup memberikan prospek lanjutan untuk memberikan kesempatan menjadi pegawai tetap di perum BULOG yang terdiri dari 20 responden sebagai sampel, sebanyak 55% setuju, 20% sangat setuju, 20% tidak setuju, 5% sangat tidak setuju. Dari hasil pra riset ini menunjukkan bahwa responden menanggapi prospek lanjutan untuk memberikan kesempatan menjadi pegawai tetap di perum BULOG belum sesuai. Hal tersebut terjadi, karena kesempatan untuk menjadi karyawan tetap di perum BULOG hanya terdiri atas program Rekrutmen Bersama BUMN (RBB) dan program penerimaan karyawan baru secara mandiri atau internal.



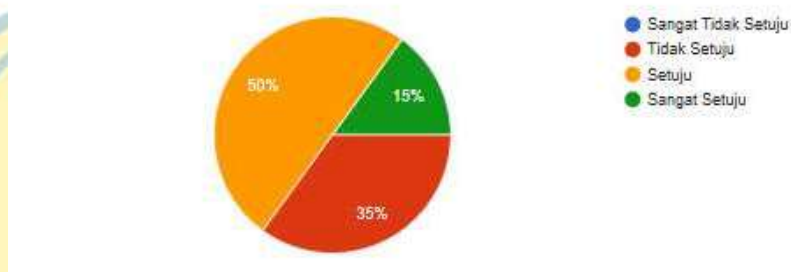
Gambar 1. 3 Kesenjangan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Diagram di atas menunjukkan bahwa 55% responden peserta MAGENTA di perum BULOG merasa bahwa terdapat kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan, 25% menjawab tidak setuju, dan 20% menjawab sangat tidak setuju dari jumlah responden sebanyak 20 peserta MAGENTA. Dengan demikian hasil pra riset ini menunjukkan bahwa peserta MAGANG sebanyak 55% merasa

adanya kesenjangan antara kompetensi dengan pekerjaan yang diberikan oleh mentor/pembimbing. Hal ini menunjukkan bahwa kesenjangan ilmu dan pengetahuan yang peserta magang dapatkan saat di perkuliahan dengan penerapan di perum BULOG sering terjadi, karena latar belakang pendidikan yang tidak relevan dengan kebutuhan perusahaan.

Pekerjaan yang Saya jalani sekarang sesuai dengan ekspektasi awal
20 jawaban



Gambar 1. 4 Ekspektasi awal

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Selanjutnya mengenai kesesuaian ekspektasi peserta dalam hal pekerjaan atau tugas yang dijalani saat ini dengan ekspektasi awal, berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa hampir sebagian besar peserta merasakan kesesuaian ekspektasi awal dengan pekerjaan yang saat ini dilkauan. Hal tersebut bisa dilihat dari persentase 50% peserta setuju kemudian 35% peserta tidak setuju, 15% peserta menjawab sangat setuju dari jumlah responden sebanyak 20 peserta. Dari hasil pra riset tersebut, terdapat 35% peserta menjawab tidak setuju untuk kesesuaian anatara ekspektasi awal dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Hal ini terjadi,

karena peserta magang merasa bahwa sering tidak dilibatkan dalam proyek divisi atau perusahaan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk melengkapi penelitian yang telah dilakukan dengan waktu, tempat, metode dan hasil yang berbeda dalam penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Azis (2025) dalam penelitian tersebut evaluasi program MAGENTA menggunakan metode evaluasi kirkpatrick, sebuah model yang memiliki empat tingkat untuk menilai efektivitas program pelatihan, terdiri dari tingkat Reaksi yaitu (kepuasan peserta), Pembelajaran (peningkatan pengetahuan/keterampilan), Perilaku (perubahan di tempat kerja), dan Hasil (dampak terhadap tujuan organisasi). Sedangkan penelitian ini lebih menyoroti bagaimana program MAGENTA dapat menarik dan mempertahankan kandidat berkualitas dan membahas mengenai bagaimana *turn over* peserta magang dapat mempengaruhi hal tersebut. Sehingga berdasarkan uraian latar belakang dari permasalahan, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk menganalisis lebih lanjut mengenai menarik dan mempertahankan kandidat yang berkualitas dalam penelitian yang berjudul **“Evaluasi Program Magang Generasi Bertalenta (MAGENTA) Dalam Menarik Dan Mempertahankan Kandidat Berkualitas Pada Perum BULOG”**.

B. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana penerapan program MAGENTA di Perum BULOG dalam menarik dan mempertahankan kandidat berkualitas?

2. Apa faktor yang menyebabkan terjadinya *turn over* pada peserta MAGENTA di Perum BULOG?
3. Bagaimana mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi dan penempatan bidang kerja?
4. Bagaimana mengevaluasi peran dan keterlibatan peserta magang sesuai dengan tupoksi unit kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bagaimana penerapan program MAGENTA di Perum BULOG dalam menarik dan mempertahankan kandidat berkualitas.
2. Untuk menganalisis faktor yang menyebabkan *turn over* peserta MAGENTA perum BULOG
3. Untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi dan latar belakang peserta magang dengan kebutuhan perusahaan
4. Untuk mengevaluasi peran dan keterlibatan peserta magang sesuai dengan tupoksi unit kerja?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perum BULOG

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi sarana dan masukan sebagai bahan pertimbangan perbaikan dalam perihal menarik dan mempertahankan kandidat berkualitas peserta

MAGENTA untuk mengurangi tingkat *turn over* peserta di Perum BULOG.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana fasilitas referensi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian serta menambah ilmu dan wawasan khususnya terkait dengan etika berkomunikasi.

3. Bagi Peneliti

Peneliti bertambah wawasan dan ilmu pengetahuan perihal Menarik kandidat magang yang memiliki potensi dan kualitas baik dalam mengurangi tingkat *turn over* peserta. Dengan adanya permasalahan dalam penelitian ini berguna untuk peneliti di kemudian hari.

