

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang

Perkembangan zaman dan ilmu pengetahuan menuntut kualitas sumber daya manusia untuk terus beradaptasi. Permintaan kompetensi industri dunia kerja tentunya terus mengalami peningkatan, diiringi dengan usia produktif pencari kerja di Indonesia sedang mengalami peningkatan menuju generasi emas 2045. Menurut Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) jumlah angkatan kerja terhitung bulan Agustus 2023 mencapai 147,11 juta jiwa, meningkat sebesar 3,99 Juta orang dibanding Agustus 2022. Peningkatan jumlah angkatan kerja tentunya mengakibatkan persaingan pasar tenaga kerja semakin ketat. Menghadapi persaingan yang ketat, mengharuskan calon tenaga kerja mempersiapkan kompetensi serta kecakapan yang matang, agar dapat memenuhi permintaan dunia kerja.

Perguruan tinggi sebagai salah satu jenjang pendidikan akhir, mengarahkan tiap individu dengan kapabilitasnya yang berbeda-beda melakukan aktualisasi diri kedalam berbagai bidang yang terkonsentrasi sesuai bidang yang ingin ditempuh. Output dari seorang lulusan perguruan tinggi tentunya dinilai memiliki kecakapan dan tingkat profesionalitas yang lebih tinggi dibanding lulusan sekolah menengah. Lulusan perguruan tinggi diharapkan tidak hanya dibekali dengan keterampilan teoritis saja tetapi juga perlu dibekali dengan keterampilan praktik dan penerapannya di lapangan agar siap untuk memasuki dunia kerja.

Standar kualifikasi tenaga kerja yang kini semakin tinggi, mengharuskan calon tenaga kerja untuk melakukan peningkatan kualifikasi dan keterampilan profesional.(Nugroho et al., 2021). Pengalaman kerja memiliki nilai tambah yang cukup besar bagi seorang calon tenaga kerja didalam proses mencari kerja.

Berangkat dari hal tersebut, kini hampir seluruh perguruan tinggi mempersiapkan mata kuliah praktik magang serta mendorong dan mengarahkan para mahasiswa untuk mengikuti kegiatan magang. Mustari (2021) menjelaskan bahwa magang dapat menjadi pembelajaran pendamping mahasiswa untuk memperkaya kemampuan serta keterampilan yang berkaitan dengan apa yang

dipelajari dalam proses perkuliahan, selain itu magang juga dinilai dapat membuka perspektif mahasiswa mengenai bagaimana praktik penerapan teori dijalankan pada dunia kerja. Kegiatan magang adalah salah satu cara untuk memadukan antara program pendidikan di sekolah khususnya di bangku kuliah dengan penerapan keilmuan yang didapatkan melalui pembelajaran langsung dengan bekerja pada sebuah perusahaan yang dilaksanakan dengan terstruktur guna mencapai suatu keahlian pada profesi tertentu. Namun kegiatan magang juga tentunya diharapkan dapat memberikan keuntungan pada pihak-pihak yang bersangkutan baik dari peserta magang yang mendapatkan kesempatan belajar, bagi instansi, maupun dari pegawai yang dibantu pekerjaannya oleh pemegang. (Akbar & Nurhayati, 2022)

Seiring dengan perkembangan yang terjadi, kini banyak program magang yang dapat mewadahi para mahasiswa, Kampus Merdeka adalah suatu bentuk pembelajaran yang otonom juga fleksibel yang dapat menciptakan kultur belajar inovatif, tidak mengekang, namun tetap sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. (Irfan, 2023) beberapa implementasinya mulai dari Kamjar atau kampus mengajar, MSIB atau Magang dan Studi Independen Bersertifikat, IISMA atau Indonesian International Student Mobility Awards, PMM atau Pertukatan Mahasiswa Merdeka dan banyak lagi, salah satunya yakni magang generasi emas bertalenta (MAGENTA) yang akan menjadi fokus pada penelitian ini. Magang magenta merupakan salah satu program magang yang diusung oleh kementerian BUMN atau Badan Usaha Milik Negara dan FHCI atau Forum Human Capital Indonesia, dengan berbagai instansi milik BUMN yang sangat beragam. Magang Generasi Bertalenta (MAGENTA) Kementerian BUMN adalah salah satu program magang terpadu untuk para mahasiswa, santri serta lulusan baru atau *fresh graduate*, yang memiliki tujuan agar mereka dapat mengimplementasikan ilmu dan teori yang diperoleh dalam perkuliahan di dunia kerja, sehingga bisa mendapatkan keterampilan dan pengetahuan tentang standar kerja profesional di BUMN.

Perusahaan BUMN yang membuka kesempatan bagi mahasiswa dan freshgraduate untuk program magang generasi bertalenta FHCI BUMN salah satunya adalah PT. Pegadaian. PT. Pegadaian terdiri dari 11 kanwil (kantor wilayah) di seluruh Indonesia, kantor wilayah X Bandung merupakan salah satunya, yang terdiri dari 4 area, yakni Area Bandung 1, Area Bandung 2, Area Cirebon, dan Area

Tasikmalaya. Yang terdiri dari 57 Kantor cabang Konvensional dan Syariah mulai dari Cabang Pegadaian Syariah Kebonjati Sukabumi hingga Cabang Pegadaian Soreang.

Dalam keberjalanan magang, terdapat proses yang sering disebut mentoring. Mentoring merupakan proses pembelajaran antara seorang mentor dengan mentee. Mentor merupakan seseorang di dalam hubungan tersebut yang memiliki kemampuan atau pengalaman yang lebih, sedangkan mentee adalah pihak yang dibimbing oleh seorang mentor, dan pihak yang merujuk kepada orang yang dibimbing dan ingin belajar dari mentornya yang disebut mentee atau dalam hal ini adalah peserta magang. Program magang adalah salah satu pelatihan yang dilakukan di tempat kerja secara langsung dengan tujuan untuk mengimplementasikan teori dan ilmu yang didapat dari bangku perkuliahan juga sebagai sarana agar mahasiswa lebih siap untuk memasuki dunia kerja.

Dalam implementasinya, terkadang kegiatan magang sering ditemukan permasalahan seperti kurang jelasnya pemberian peran, tugas atau tanggung jawab. Mahasiswa seringkali diberikan tanggung jawab dan uraian tugas yang kurang sesuai terhadap apa yang telah dipelajari. Menurut studi yang dijalankan Lisdiantini et al (2022) ketika melaksanakan magang mahasiswa banyak menemui kendala kesulitan melakukan penyesuaian diri dan kolaborasi dengan instansi karena konsentrasi yang dipelajari mahasiswa dengan uraian tugas di departemen tempat mahasiswa melakukan magang tidak sesuai. Mahasiswa seringkali diberikan tugas divisi yang kurang relevan dari studi yang mahasiswa lakukan, sehingga mahasiswa cenderung kurang paham atas apa yang sedang dikerjakannya. Tidak sedikit dari rata-rata mahasiswa yang melakukan magang memiliki peranan yang berbeda dari jurusan studinya. Ketidaksesuaian uraian pekerjaan dan konsentrasi yang dipelajari mahasiswa, serta kesulitan melakukan penyesuaian diri mengakibatkan mahasiswa cenderung setengah-setengah menjalankan kegiatan magang. Magang seringkali dianggap hanya digunakan sebagai penutup kewajiban SKS mata kuliah saja. Namun walaupun demikian perusahaan tentunya mengharapkan timbal balik bagi perusahaan berupa produktivitas dan kinerja yang dihasilkan oleh peserta magang.

Kinerja berkaitan erat dengan masalah produktivitas, kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan dari seorang individu ataupun kelompok terkait pelaksanaan tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan dibandingkan dengan berbagai aspek, seperti tujuan organisasi, standar hasil kerja, sasaran, target, ataupun kriteria yang telah ditetapkan serta disepakati oleh semua. Dalam keberjalanan magang, kinerja pegawai magang dapat diukur dari pencapaian kerja yang didapat, ketercapaian tujuan dari program magang tersebut, hingga penilaian penilaian yang ditetapkan oleh atasan yang memiliki kewenangan. Walaupun demikian kinerja pegawai magang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu dari sisi pemegang ataupun dari lingkungan.

Magenta PT. Pegadaian merupakan program magang pada posisi marketing dan sales. Dalam pelaksanaannya pemegang akan dibimbing oleh seorang mentor dari tiap tiap cabang penempatan yang akan membantu peserta magang selama kegiatan magang berlangsung. Tugas dan tanggung jawab peserta magang berfokus pada penjualan produk. Terdapat beberapa kerangka acuan kerja yang ditetapkan perusahaan kepada peserta magang sebagai target yang perlu dicapai selama kegiatan magang berlangsung seperti target omzet, transaksi digital, dan lainnya

Berdasarkan hasil observasi awal terkait kendala yang dihadapi selama magang yang peneliti lakukan pada peserta magang Magenta Pegadaian Kanwil X Bandung pada tanggal 24 November 2023, dengan jumlah 43 responden. Terdapat 18 responden mengeluhkan terkait arahan serta jobdesc dari mentor yang kurang terorganisir, 12 orang mengeluhkan terkait tanda pengenal serta lokasi penempatan, dan 13 orang tidak memiliki keluhan. Dari hasil observasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa peserta magang yang kurang puas dengan pembimbingan dan pengarahan dari mentor yang ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana keberjalanan suatu mentoring dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja peserta magang yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga peneliti memilih judul “Manajemen Mentoring dan pengaruhnya terhadap kinerja magang: Studi kasus Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

## **1.2. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka kajian ini diarahkan pada kinerja pegawai magang dengan pembatasan terhadap manajemen mentoring pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun, dapat dirumuskan penelitian umum yaitu seberapa besar pengaruh manajemen mentoring dapat mempengaruhi kinerja peserta magang pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN di PT. Pegadaian. Secara lebih terperinci, peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai magang pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung
2. Bagaimana gambaran manajemen mentoring pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung
3. Bagaimana pengaruh manajemen mentoring terhadap kinerja pegawai magang pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung

## **1.3. Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini ditujukan untuk mendapat gambaran pengaruh manajemen mentoring terhadap kinerja pegawai magang pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung

### **1.3.2. Tujuan Khusus**

Tujuan khusus dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Tergambarnya kinerja pegawai magang pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung

2. Tergambarnya manajemen mentoring pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung
3. Teranalisisnya pengaruh manajemen mentoring terhadap kinerja pegawai magang pada program Magang Generasi Bertalenta FHCI BUMN PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak terkait. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, berikut manfaat diharapkan pada penelitian ini:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pengetahuan dan wawasan peneliti terkait manajemen mentoring serta kinerja pegawai magang. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran secara umum terkait Manajemen mentoring dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai magang serta dapat menjadi salah satu sarana dalam menyampaikan hambatan yang terdapat pada keberjalanan manajemen mentoring tersebut, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam kajian bagi peneliti selanjutnya.

##### **1.4.2. Manfaat praktis**

Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan dalam manajemen mentoring khususnya terkait kinerja pegawai magang secara teoritis dan juga praktik. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai suatu informasi, serta pemikiran yang bermanfaat untuk perusahaan dalam pengambilan keputusan agar dapat mencapai kinerja pegawai magang yang lebih maksimal.

### **1.5.Struktur Organisasi Skripsi**

Pada penyusunan penelitian ini secara garis besar peneliti sajikan dalam struktur organisasi skripsi, yang berisi sistematika penulisan secara rinci pada setiap bab didalam penelitian ini. Struktur organisasi yang peneliti susun, mengacu pada Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia No. 7867/UN40/HK/2021 Tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021. Berikut adalah struktur organisasi skripsi yang ada pada penelitian ini:

BAB I Berisi terkait uraian mengenai pendahuluan, yang merupakan penjelasan awal terkait penelitian. Pendahuluan tersebut mencakup penjelasan terkait hal yang melatar belakangi diangkatnya penelitian ini, perumusan masalah penelitian yang diteliti, fokus tujuan dalam penelitian ini, manfaat dari penelitian ini, dan juga struktur organisasi dalam penyusunan penelitian.

BAB II berisi terkait Kajian Pustaka. Kajian Pustaka merupakan pengkajian terkait teori teori yang dijadikan acuan sebagai landasan dalam pelaksanaan penelitian, selain itu juga berisi kerangka pikir penelitian, dan juga penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

BAB III berisi terkait penjelasan tentang metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini. Pada bab ini juga diuraikan terkait desain penelitian yang berisi rincian terkait pendekatan serta metode penelitian yang digunakan. Selain itu pada bab ini memuat objek dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik pengolahan data.

Bab IV berisi terkait temuan dan pembahasan. Dalam bab ini hasil pengolahan data akan dibahas menjadi temuan penelitian dengan berbagai kemungkinan yang mungkin terjadi di lapangan. Pembahasan temuan masalah tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang telah disusun.

BAB V berisi kesimpulan, implikasi, serta rekomendasi. Bab ini memberikan penafsiran dan juga pemaknaan terhadap analisis hasil penelitian. Selain itu Peneliti juga merumuskan alternatif pemecahan masalah berupa saran atau rekomendasi mengacu pada hasil analisis penelitian.