



Perubahan Karakter Pengangguran di Era Digital Tantangan dan Implikasi Kebijakan Untuk Pertumbuhan Inklusif

Rafli Syahbani, Azhalia Dyas, Nabilla Arinda. P, Syafa' Rayi. E, Aisyah Revalina, Airlangga Surya Kusuma

*Department of Economic Development, Faculty of Economics and Business, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 15, 2025

Revised May 23, 2025

Accepted May 28, 2025

Available online June 08, 2025

Keywords

Labor Market, Apprenticeship
Regulation, Digital Unemployment, Skills
Inequality, Economy



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan
Daarul Huda

ABSTRACT

The development of the digital era has brought significant changes to the labor market dynamics, including the characteristics of unemployment in Indonesia. Digitization creates new opportunities as well as complex challenges, especially for individuals who do not yet possess adequate technological skills. This research aims to analyze the changing character of unemployment in the digital age, with a focus on the phenomenon of internships as a company strategy in reducing operational costs and its impact on labor welfare. Through a qualitative approach based on the literature study, it was found that modern apprenticeship systems often do not provide permanent employment guarantees, creating risks of precarity for the young workforce. Additionally, inequality of access to digital training and technology education widens the skills gap between workers. The study highlights the importance of formulating more adaptive and inclusive policies to respond to the challenges of the digital age, including protecting the rights of apprenticeship workers, strengthening digital literacy, and improving access to skills training. Thus, inclusive economic growth can be achieved.

ABSTRACT

Perkembangan era digital telah membawa perubahan signifikan terhadap dinamika pasar tenaga kerja, termasuk karakteristik pengangguran di Indonesia. Digitalisasi menciptakan peluang baru sekaligus tantangan yang kompleks, terutama bagi individu yang belum memiliki keterampilan teknologi yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perubahan karakter pengangguran di era digital, dengan fokus pada fenomena internship sebagai strategi perusahaan dalam mengurangi biaya operasional dan dampaknya terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Melalui pendekatan kualitatif berbasis studi literatur, ditemukan bahwa sistem magang modern sering kali tidak memberikan jaminan kerja tetap, menciptakan risiko ketidakpastian bagi tenaga kerja muda. Selain itu, ketimpangan akses terhadap pelatihan digital dan pendidikan teknologi memperlebar kesenjangan keterampilan antar pekerja. Penelitian ini menyoroti pentingnya perumusan kebijakan yang lebih adaptif dan inklusif untuk menjawab tantangan era digital, termasuk perlindungan hak pekerja magang, penguatan literasi digital, dan peningkatan akses terhadap pelatihan keterampilan. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi yang inklusif dapat dicapai.

PENDAHULUAN

Globalisasi telah menjadi fenomena utama yang membentuk wajah dunia modern dewasa ini. Dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi, batas-batas geografis dan kultural perlahan-lahan terkikis, menciptakan ruang interaksi baru yang lebih luas dan kompleks. Di satu sisi, globalisasi membawa berbagai manfaat seperti percepatan arus informasi, integrasi ekonomi, dan pertukaran budaya yang memperkaya wawasan masyarakat. Namun di sisi lain, globalisasi juga memunculkan tantangan multidimensi, seperti ketimpangan pembangunan, kerentanan sosial, dan penyeragaman budaya. Dalam konteks ini, Indonesia sebagai negara kepulauan yang multikultural menghadapi situasi yang unik. Di tengah upaya membangun kemajuan bangsa, Indonesia dihadapkan pada kebutuhan untuk tetap menjaga keutuhan identitas nasional serta menjawab berbagai tantangan global secara adaptif dan kontekstual. Dengan demikian, muncul kebutuhan mendesak akan kajian-kajian ilmiah yang mampu menjembatani pemahaman antara fenomena global dan dinamika lokal, agar kebijakan yang diambil tetap relevan,

*Corresponding Author

Email: 2310115051@upnvj.ac.id, 2310115061@upnvj.ac.id, 2310115055@upnvj.ac.id, 2310115045@upnvj.ac.id,
2310115048@upnvj.ac.id, airlanggasuryak@upnvj.ac.id

inklusif, dan berkelanjutan. Permasalahan sosial, ekonomi, dan lingkungan di Indonesia tidak bisa dilepaskan dari konteks global tersebut. Ketimpangan ekonomi, pengangguran, degradasi lingkungan, dan menurunnya kualitas pendidikan merupakan masalah struktural yang saling memengaruhi dan memerlukan solusi strategis yang terintegrasi antara pendekatan akademik, kebijakan publik, dan aksi sosial berbasis komunitas (Salsabilla & Kusuma, 2024).

Penelitian berperan penting untuk memahami akar masalah dan merumuskan solusi berbasis bukti, serta mengevaluasi dampak kebijakan dan mengusulkan model yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pendidikan menjadi fondasi utama dalam pembangunan manusia dan pembentukan generasi unggul. Dalam konteks perkembangan era digital, banyak perusahaan yang mulai mengandalkan sistem internship (magang) sebagai salah satu cara untuk mengurangi biaya operasional dan meminimalisir risiko dalam pengelolaan tenaga kerja. Internships menawarkan kesempatan bagi perusahaan untuk mengakses sumber daya manusia dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan merekrut karyawan tetap. Hal ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan, tetapi juga memberikan peluang bagi para pemegang untuk mengembangkan keterampilan praktis yang relevan dengan industri mereka (Wardani, 2024).

Sebagai hasilnya, fenomena ini menandakan perubahan dalam hubungan antara dunia pendidikan dan dunia kerja, di mana banyak mahasiswa dan lulusan baru yang kini melihat program magang sebagai jalur utama untuk memasuki pasar kerja. Penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai keuntungan dan tantangan dari sistem internship dalam konteks pengurangan biaya serta pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang lebih fleksibel dan terjangkau bagi perusahaan. Sistem internship di era digital tidak hanya memengaruhi dinamika hubungan kerja, tetapi juga berdampak besar pada struktur kontrak kerja. Program magang, yang sebelumnya dianggap sebagai kesempatan pembelajaran sementara, kini diadopsi dengan skema lebih formal yang melibatkan kontrak kerja yang jelas dan berpotensi mengarah pada pekerjaan tetap. Meskipun memberikan pengalaman berharga, sistem ini berisiko menciptakan pengangguran struktural bagi mereka yang terjebak dalam siklus magang tanpa jaminan pekerjaan permanen. Penelitian ini memberikan analisis baru tentang dampak perubahan model kontrak magang terhadap kestabilan pasar tenaga kerja di era digital, di mana fleksibilitas sering kali berbanding terbalik dengan jaminan keamanan kerja jangka panjang (Maharani & Boedirochminarni, 2024).

TELAAH PUSTAKA

Perubahan Karakter Pengangguran di Era Digital

Perubahan karakter pengangguran di era digital menjadi fenomena yang semakin menarik untuk diteliti, terutama seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi informasi dan digitalisasi yang telah mempengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan, termasuk pasar tenaga kerja. Pada masa lalu, pengangguran umumnya terkait erat dengan sektor-sektor tradisional seperti manufaktur dan pertanian, yang rentan terhadap fluktuasi ekonomi atau perubahan kebijakan industri. Namun, dengan hadirnya era digital, terdapat pergeseran besar di mana banyak pekerjaan yang sebelumnya dapat dijalankan oleh manusia kini digantikan oleh otomasi dan kecerdasan buatan (AI), yang membuat karakter pengangguran menjadi lebih kompleks (Nurul Izzah Purnamasari, 2024). Pengangguran di era digital tidak hanya mencakup mereka yang kehilangan pekerjaan di sektor-sektor konvensional, tetapi juga meluas kepada individu yang kesulitan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berubah. Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji bagaimana kecanggihan teknologi, seperti otomatisasi dan digitalisasi, mempengaruhi pasar kerja, dan sebagian besar temuan menunjukkan bahwa peningkatan penggunaan teknologi justru memperburuk ketidaksetaraan dalam pasar kerja. Pekerja yang memiliki keterampilan rendah atau kurang terampil dalam teknologi sering kali menjadi kelompok yang paling rentan terdampak oleh perubahan ini, karena mereka kesulitan untuk beralih ke pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan digital. Di sisi lain, kemajuan teknologi juga membuka peluang pekerjaan baru, namun akses ke pekerjaan tersebut seringkali terbatas bagi mereka yang tidak memiliki keterampilan digital yang memadai. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana perubahan teknologi ini mempengaruhi pola pengangguran, serta bagaimana kebijakan pendidikan dan pelatihan keterampilan dapat memainkan peran penting dalam mengurangi dampak negatif perubahan karakter pengangguran di era digital (Ekuitas, Rasyid, et al., 2025).

Tantangan yang Dihadapi oleh Pekerja dan Pengusaha di Era Digital

Tantangan yang dihadapi oleh pekerja dan pengusaha di era digital semakin kompleks seiring dengan kemajuan teknologi yang terus berkembang pesat. Pekerja dihadapkan pada kebutuhan mendesak untuk menguasai keterampilan baru yang relevan dengan dunia digital, seperti penguasaan alat dan perangkat teknologi, pemrograman, serta kemampuan beradaptasi dengan kecerdasan buatan dan otomatisasi yang semakin mendominasi berbagai sektor industri. Namun, banyak pekerja yang kesulitan

untuk memperoleh pelatihan yang memadai karena keterbatasan akses terhadap pendidikan yang relevan dan biaya yang tinggi, terutama di daerah-daerah yang kurang berkembang. Di sisi lain, cara kerja yang semakin mengandalkan fleksibilitas, pekerjaan jarak jauh, dan sistem berbasis teknologi, menuntut pekerja untuk lebih mandiri, kreatif, serta memiliki keterampilan komunikasi digital yang lebih kuat. Bagi pengusaha, tantangan serupa muncul dalam hal mencari tenaga kerja yang terampil dalam teknologi digital, yang sering kali terbatas pada kawasan perkotaan atau negara-negara maju (Ekuitas, Widodo, et al., 2025).

Dengan berkembangnya dunia digital, kebutuhan akan pekerja dengan keterampilan teknologi yang tinggi menjadi semakin mendesak, namun ketimpangan dalam akses teknologi dan pelatihan masih menjadi hambatan utama. Gap keterampilan (skills gap) yang ada sering kali memperburuk ketimpangan ini, di mana sebagian besar tenaga kerja yang tidak terampil atau kurang terampil dalam bidang teknologi menjadi semakin sulit untuk bersaing di pasar kerja global yang semakin kompetitif. Literatur yang membahas ketimpangan ini menunjukkan bahwa masalah tersebut tidak hanya berasal dari kurangnya pendidikan formal, tetapi juga dari kurangnya kesempatan untuk mengakses teknologi dan pelatihan di daerah-daerah yang lebih terpinggirkan, sehingga memperlebar kesenjangan antara pekerja yang terampil dan yang tidak. Oleh karena itu, tantangan ini memerlukan upaya kolaboratif antara pemerintah, sektor pendidikan, dan industri untuk menciptakan solusi yang inklusif dalam mempersiapkan tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang pesat (Ekuitas, Zakia, et al., 2025).

Penelitian yang Relevan

Dalam artikel yang dipublikasikan di Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE) 2024, Yuliana Rachmawati Sutrisno dan Zainal Arifin mengkaji pengaruh pertumbuhan ekonomi, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan kemiskinan terhadap tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten/Kota Provinsi Bali tahun 2017-2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda dengan model efek tetap (Fixed Effect Model/FEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi, IPM, dan tingkat kemiskinan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran terbuka. Temuan ini relevan untuk memahami dinamika pasar tenaga kerja di Bali, di mana pengangguran terbuka tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh faktor sosial seperti kemiskinan dan kualitas sumber daya manusia. Studi ini memberikan gambaran yang penting tentang bagaimana kondisi ekonomi lokal dapat memengaruhi tingkat pengangguran, serta menyoroti pentingnya kebijakan yang memperhatikan integrasi antara pembangunan manusia dan pertumbuhan ekonomi untuk mengurangi pengangguran.

Selain itu, dalam Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE) 2024, Abdul Muis Kaimuddin mengungkapkan penelitian tentang determinan pertumbuhan ekonomi Indonesia dari tahun 1991 hingga 2022. Dalam penelitiannya, Kaimuddin menguji pengaruh Foreign Direct Investment (FDI), inflasi, ekspor, dan pengangguran terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan menggunakan model Error Correction Model (ECM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa FDI, inflasi, dan ekspor memiliki pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia dalam jangka panjang, sementara pengaruh FDI dan inflasi lebih dominan dalam jangka pendek. Penelitian ini memberikan wawasan yang relevan mengenai peran faktor eksternal dan internal dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia, yang dapat dijadikan referensi untuk memahami bagaimana faktor-faktor ekonomi ini berperan dalam menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran. Meskipun penelitian ini berfokus pada faktor makroekonomi, temuan-temuannya berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas mengenai peran kebijakan ekonomi dalam mengatasi pengangguran di era digital yang lebih kompleks saat ini.

Novelty Penelitian Penelitian terbaru berjudul Perubahan Karakter Pengangguran di Era Digital: Tantangan dan Implikasi Kebijakan untuk Pertumbuhan Inklusif menawarkan pendekatan yang lebih modern dan relevan dengan perkembangan teknologi yang pesat. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang cenderung fokus pada faktor-faktor ekonomi konvensional, penelitian ini mengkaji bagaimana digitalisasi mengubah pola pengangguran dan tantangan yang dihadapi oleh individu dalam beradaptasi dengan pekerjaan berbasis teknologi. Salah satu kebaruan dari penelitian ini adalah penekanan pada pengangguran digital yang muncul akibat kesenjangan keterampilan di sektor teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta dampaknya terhadap struktur pasar kerja yang semakin bergantung pada platform digital dan otomatisasi. Selain itu, penelitian ini juga membahas kebijakan yang perlu diterapkan untuk menciptakan pertumbuhan inklusif dengan memfasilitasi keterampilan digital, meningkatkan akses pendidikan berbasis teknologi, dan mendorong kewirausahaan digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dalam merumuskan kebijakan yang lebih adaptif terhadap tantangan pengangguran di era digital, serta memberi kontribusi terhadap pembuatan kebijakan yang lebih inklusif dan berkelanjutan dalam menghadapi revolusi industri 4.0.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik studi literatur. Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, laporan penelitian, dan dokumen-dokumen lainnya yang berkaitan dengan topik pengaruh perkembangan teknologi terhadap pengangguran dan dinamika pasar kerja. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara menelusuri berbagai pustaka yang memuat informasi dan temuan terkait, kemudian melakukan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola, kesenjangan, serta isu-isu yang sering muncul dalam diskusi mengenai tantangan yang dihadapi oleh pekerja dan pengusaha di era digital.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis konten, di mana data yang diperoleh dari literatur akan diklasifikasikan, digolongkan, dan diinterpretasikan secara mendalam untuk membangun pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan tentang perkembangan teori dan praktik dalam kaitannya dengan isu-isu pengangguran digital, keterampilan tenaga kerja, serta tantangan yang dihadapi oleh pengusaha dan pekerja di dunia yang semakin didorong oleh teknologi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tren Sistem Internship dan Dampaknya terhadap Pengurangan Biaya Perusahaan

Sistem internship semakin diminati oleh perusahaan sebagai strategi untuk mengurangi biaya terkait dengan tenaga kerja, terutama di sektor-sektor yang memerlukan keterampilan khusus, seperti teknologi, pemasaran digital, dan desain grafis. Berdasarkan data dari Bureau of Labor Statistics (2021), sekitar 60% perusahaan di Amerika Serikat menggunakan program magang sebagai sarana untuk mengidentifikasi dan merekrut bakat-bakat muda. Di Indonesia, berdasarkan laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI (2020), sekitar 38% perusahaan sektor industri dan jasa memanfaatkan program magang untuk mengurangi biaya operasional dan menggantikan sebagian pekerjaan dengan magang, terutama untuk posisi yang tidak membutuhkan pengalaman kerja yang panjang. Data ini menunjukkan bahwa program internship tidak hanya menguntungkan bagi mahasiswa, tetapi juga bagi perusahaan yang dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta memanfaatkan tenaga magang dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap (Ekuitas, Aditia, et al., 2025).

Selain itu, penggunaan sistem internship memberikan fleksibilitas yang signifikan bagi perusahaan untuk menyesuaikan tenaga kerja dengan kebutuhan jangka pendek dan musiman, tanpa adanya komitmen jangka panjang yang biasanya menyertai pekerja tetap. Dalam konteks ini, perusahaan dapat mengelola beban kerja yang fluktuatif dan merespons perubahan pasar secara lebih efisien, tanpa harus menanggung biaya tetap yang tinggi seperti yang terjadi pada pekerja tetap. Namun, hal ini juga menciptakan tantangan, terutama dalam hal kesejahteraan pekerja magang, yang sering kali bekerja tanpa adanya jaminan pekerjaan jangka panjang. Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020 tentang Program Magang dan Penempatan Kerja, memberikan pedoman bagi perusahaan dalam mengelola program magang, yang salah satunya mengatur kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja magang. Namun, peraturan tersebut tidak secara eksplisit menetapkan jumlah minimal kompensasi yang harus diberikan, yang pada praktiknya sering kali berujung pada pembayaran yang tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan oleh pekerja magang (Ekuitas & Oktora, 2025).

Beberapa perusahaan masih memberikan gaji yang sangat rendah, bahkan tidak memenuhi harapan pekerja magang, yang merasa bahwa mereka tidak dihargai secara proporsional atas pekerjaan yang dilakukan. Tantangan ini semakin kompleks dengan meningkatnya ketergantungan perusahaan pada sistem magang untuk mengurangi biaya tetap dan memastikan fleksibilitas dalam operasional mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kontrak magang yang mereka buat tidak hanya mematuhi ketentuan yang ada, tetapi juga memberikan perlindungan yang layak bagi pekerja magang, baik dari segi kompensasi, jaminan sosial, maupun kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Di sisi lain, meskipun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak pekerja, termasuk pekerja magang, ketentuan tersebut belum secara rinci mengatur perlindungan pekerja magang dalam konteks perubahan besar yang terjadi akibat digitalisasi dan otomatisasi yang semakin berkembang. Seiring dengan perkembangan teknologi dan pergeseran tren pekerjaan, perlindungan hukum bagi pekerja magang harus disesuaikan agar lebih relevan dengan dinamika pasar kerja yang ada, terutama dalam hal memastikan bahwa pekerja magang mendapat perlindungan yang seimbang antara fleksibilitas yang dibutuhkan perusahaan dan kesejahteraan yang seharusnya diterima oleh pekerja (Ekuitas, Sari, et al., 2025).

Kontrak Magang dan Implikasinya terhadap Status Pekerja

Kontrak magang yang sering kali diberikan oleh perusahaan memiliki durasi yang terbatas, tanpa adanya jaminan pekerjaan tetap setelah periode magang berakhir. Ketidakpastian ini menjadi salah satu tantangan utama bagi pekerja magang, yang biasanya berharap bahwa setelah mereka menyelesaikan program magang, ada peluang untuk beralih menjadi karyawan tetap. Namun, kenyataannya, banyak perusahaan yang tidak memberikan kepastian tersebut karena mereka lebih memilih fleksibilitas dalam mengelola tenaga kerja yang hanya diperlukan untuk periode tertentu. Hal ini sering kali mengarah pada kekecewaan bagi pekerja magang, terutama jika mereka telah memberikan kontribusi yang signifikan selama masa magang mereka. Kontrak magang yang tidak mencantumkan jaminan kerja permanen ini juga bisa menciptakan rasa ketidakadilan, di mana pekerja magang merasa bahwa mereka hanya dianggap sebagai tenaga kerja sementara tanpa penghargaan yang setara dengan peran yang mereka jalankan (Ekuitas, Azzahra, et al., 2025).

Selain itu, meskipun ada aturan yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja magang, seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020, jumlah kompensasi yang diberikan seringkali tidak mencerminkan sebanding dengan kontribusi yang diberikan oleh pekerja magang. Beberapa pekerja magang bahkan melaporkan bahwa kompensasi yang mereka terima jauh lebih rendah dibandingkan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, yang menyebabkan ketidakpuasan dan berpotensi menurunkan motivasi mereka dalam bekerja. Di sisi lain, ketidakjelasan dalam kontrak magang dapat menimbulkan masalah hukum yang signifikan jika perusahaan tidak memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam kontrak. Sebagai contoh, perusahaan yang tidak memberikan fasilitas pelatihan yang memadai atau kesempatan yang adil untuk mengembangkan keterampilan selama masa magang dapat dianggap telah melanggar hak pekerja magang (Frisnoiry et al., 2024).

Hal ini menjadi semakin kompleks ketika perusahaan tidak menyediakan kesempatan yang setara bagi pekerja magang untuk mendapatkan akses terhadap peluang karier setelah magang berakhir, yang seharusnya menjadi salah satu tujuan utama dari program magang. Sebagai sarana untuk mengembangkan keterampilan dan mempersiapkan karier profesional, program magang seharusnya dapat berfungsi sebagai jembatan antara pendidikan dan dunia kerja yang menawarkan peluang bagi peserta magang untuk berkembang lebih lanjut di perusahaan yang bersangkutan. Namun, dalam banyak kasus, pekerja magang sering kali tidak diberikan peluang untuk dipekerjakan secara permanen setelah masa magang selesai, yang bisa menimbulkan rasa ketidakadilan. Dalam konteks ini, meskipun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja secara umum, aturan ini belum secara khusus mengatur perlindungan bagi pekerja magang, yang sering kali dianggap sebagai kategori pekerja yang memiliki status lebih rendah.

Keberadaan aturan yang kurang spesifik ini sering kali mempersulit pekerja magang dalam memperjuangkan hak-haknya, terutama dalam hal kompensasi yang adil, hak atas jaminan sosial, serta kejelasan mengenai prospek karier setelah menyelesaikan masa magang. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi yang lebih mendalam terhadap kontrak magang yang ada, memastikan bahwa perusahaan memberikan hak-hak yang layak bagi pekerja magang, termasuk kompensasi yang setara dengan kontribusi yang mereka berikan, kesempatan untuk memperoleh keterampilan yang relevan, serta transparansi dalam peluang untuk memperoleh pekerjaan tetap setelah masa magang. Implementasi kontrak magang yang lebih transparan, yang mematuhi peraturan yang ada, akan membantu mengurangi potensi ketidakadilan, menciptakan hubungan yang lebih sehat antara pekerja magang dan perusahaan, dan memberikan kepastian bagi pekerja magang dalam merencanakan langkah karier selanjutnya. Selain itu, hal ini juga akan mendorong perusahaan untuk bertanggung jawab dalam menyediakan pengalaman kerja yang bernilai dan dapat meningkatkan daya saing peserta magang di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif (Salsabilla & Kusuma, 2024).

Dampak Perubahan Struktur Kerja terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan Karyawan

Perubahan struktur kerja yang dipicu oleh digitalisasi dan meningkatnya penggunaan sistem magang memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Di satu sisi, perusahaan berusaha untuk memaksimalkan produktivitas dengan memanfaatkan teknologi digital dan program magang, yang memungkinkan mereka untuk mengurangi biaya tetap dan meningkatkan fleksibilitas dalam mengelola tenaga kerja. Dengan adanya sistem magang, perusahaan dapat mengisi posisi dengan tenaga kerja yang lebih murah dan lebih fleksibel, yang memungkinkan mereka untuk menyesuaikan jumlah pekerja sesuai dengan kebutuhan jangka pendek atau musiman. Hal ini juga memberikan peluang bagi perusahaan untuk mengidentifikasi bakat-bakat baru yang dapat direkrut menjadi karyawan tetap, tanpa komitmen jangka panjang. Namun, di sisi lain, penggunaan sistem magang tidak selalu berbanding lurus dengan kesejahteraan karyawan (Wardani, 2024).

Pekerja magang, yang sering kali dipekerjakan dengan kontrak yang tidak stabil dan tanpa jaminan kelanjutan pekerjaan, sering kali menghadapi ketidakpastian mengenai masa depan karir mereka. Ketidakpastian ini dapat menciptakan tekanan mental dan emosional yang berpotensi mengurangi kualitas kerja mereka, karena mereka merasa terjebak dalam situasi yang tidak memberikan jaminan keamanan pekerjaan. Lebih dari itu, kondisi ini bisa menghambat rasa percaya diri mereka dalam jangka panjang dan mengurangi komitmen terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Selain itu, sering kali ada perbedaan perlakuan antara pekerja magang dan karyawan tetap, terutama dalam hal kompensasi, tunjangan kesehatan, dan kesempatan untuk promosi. Pekerja magang biasanya tidak mendapatkan hak-hak yang setara dengan karyawan tetap, seperti tunjangan kesehatan atau kesempatan untuk promosi, yang dapat menurunkan motivasi dan moral mereka. Ketidaksetaraan ini menciptakan lingkungan kerja yang kurang inklusif, di mana pekerja magang merasa kurang dihargai dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang telah berstatus tetap. Hal ini semakin diperburuk dengan kenyataan bahwa sebagian besar pekerja magang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai atau pengembangan keterampilan yang cukup, yang berarti mereka mungkin merasa terjebak dalam pekerjaan yang tidak memberi mereka peluang untuk tumbuh dan mengembangkan potensi mereka (Listari, S. E., Pasaribu, S. H., & Novianti, T, 2024).

Dalam jangka panjang, ketidakpuasan ini dapat mengarah pada tingkat turnover yang tinggi, yang tidak hanya menambah biaya rekrutmen dan pelatihan baru bagi perusahaan, tetapi juga mengurangi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan tidak merasa dihargai atau dihormati, mereka cenderung kurang berkomitmen terhadap visi dan tujuan perusahaan, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan yang bergantung pada sistem magang juga harus mempertimbangkan potensi dampak negatif terhadap kesejahteraan jangka panjang karyawan mereka (Wardani, 2024). Untuk itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi dampak dari sistem magang ini dengan cermat dan mengimplementasikan kebijakan yang seimbang, yang tidak hanya memprioritaskan efisiensi biaya, tetapi juga memastikan bahwa karyawan, baik magang maupun tetap, menerima kompensasi yang adil, peluang untuk berkembang, dan perlakuan yang setara. Kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat turnover, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan lebih produktif secara keseluruhan (Wasudewa, 2024).

SIMPULAN

Tren sistem magang yang semakin berkembang memberikan dampak signifikan terhadap struktur kerja dan produktivitas perusahaan. Penggunaan magang memungkinkan perusahaan untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan fleksibilitas dalam mengelola tenaga kerja, terutama untuk posisi yang tidak memerlukan keterampilan tinggi atau untuk pekerjaan jangka pendek. Namun, tantangan utama muncul terkait kesejahteraan pekerja magang, yang sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang memadai, terutama dalam hal kompensasi, tunjangan sosial, dan peluang pengembangan karier. Program magang yang tidak diatur secara memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan pekerja magang, yang berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas mereka, bahkan menambah tingkat turnover yang tinggi. Selain itu, kontrak magang yang seringkali tidak mencantumkan jaminan pekerjaan tetap dan ketidakjelasan mengenai prospek karier setelah magang menjadi isu yang mempengaruhi hubungan antara pekerja dan perusahaan.

Untuk mengatasi dampak negatif yang mungkin timbul dari sistem magang, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang lebih adil dan transparan dalam mengelola program magang. Hal ini mencakup memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pekerja magang, memberikan kesempatan yang setara untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta memastikan perlindungan sosial yang memadai bagi pekerja magang. Di sisi lain, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan jangka panjang karyawan mereka, baik magang maupun tetap, dengan mengutamakan keseimbangan antara fleksibilitas biaya dan pemenuhan hak-hak karyawan. Pemerintah juga disarankan untuk memperbarui regulasi terkait magang agar lebih relevan dengan perubahan struktur pasar tenaga kerja yang terjadi akibat digitalisasi dan otomatisasi. Hal ini akan menciptakan iklim kerja yang lebih sehat dan produktif, yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

REFERENSI

Al Rahma, N. Z., & Wibowo, P. A. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Generasi Z Terhadap Niat Menggunakan Pinjaman Online. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 6(3), 408-416.

- Azzahra, N., & Suseno, D. A. (2025). Pengaruh Modal Finansial, Modal Manusia serta Teknologi Terhadap Pertumbuhan Inklusif di Indonesia. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 6(3), 399-407.
- Buana, C. P., & Riyanto, W. H. (2024). Dampak Pertumbuhan Ekonomi, Urbanisasi Dan Konsumsi Energi Listrik Terhadap Degradasi Lingkungan: Bukti dari Negara Asean-5. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, 8(1), 40-53.
- Frisnoiry, S., & Sihotang, H. M.W. (2024). Analisis Permasalahan Pengangguran Di Indonesia. *JURNAL ILMIAH KOMPUTERISASI AKUNTANSI*, 17(1).
- Kaimuddin, A. M. (2024). Determinan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 1991-2022. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, 8(2), 164-171.
- Listari, S. E., Pasaribu, S. H., & Novianti, T. (2024). Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi dan Teknologi (TIK) terhadap Pengangguran Usia Muda di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan*, 13(2), 93-104.
- Maharani, S. D., & Boedirochminarni, A. (2024). Analisis Pengaruh Investasi, Pertumbuhan Ekonomi, Dan Konsumsi Terhadap Pendapatan Perkapita Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, 8(1), 26-39.
- Nasution, D. A. D., Sianipar, M. Y., & Welly, Y. (2025). Analysis of Corruption Behavior and Good Government Governance. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 6(3), 303-311.
- Oktora, B., & Abdullah. (2025). Pengaruh Rasio Keuangan dan Value Added Human Capital Terhadap Profitabilitas Perusahaan Infrastruktur. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 6(3), 281-291.
- Purnamasari, E. N. I. (2024). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, Jumlah Pengangguran Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Pulau Jawa. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, 8(1), 123-133.
- Rasyid, S., Darmawati, Tandilino, C., & Irianto, L. W. B. (2025). Reaksi Pasar Modal terhadap Fluktuasi Nilai Tukar Rupiah dan US Dollar di Sektor Perbankan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 6(3), 183-192.
- Salsabilla, A. S., & Kusuma, H. (2024). Analisis Determinan Pengangguran: Studi Kasus Negara Asean-6 (Indonesia, Filipina, Laos, Malaysia, Vietnam, Thailand). *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)* 323, 8(1), 1-14.
- Sari, S. Y., & Wibowo, P. A. (2025). Pengaruh Literasi Keuangan, Motivasi Keuangan, Kemajuan Teknologi, Sosial Media Terhadap Minat Investasi Generasi Z. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 6(3), 312-322.
- Sutrisno, Y. R., & Arifin, Z. (2024). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, IPM, dan Kemiskinan Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota Provinsi Bali Tahun 2017-2021. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, 8(1), 15-25.
- Wardani, N. A. (2024). Analisis Bonus Demografi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Pulau Jawa. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, 8(2), 144-151.
- Wasudewa, A.A. N. G., Wijayanto, A. W., Iskandar, D. A., Watekhi, & Puri, I. A. W. R. I. (2024). Dampak Investasi pada Pembangunan Ekonomi Inklusif di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan*, 13(2), 116-132.
- Widodo, D. P., & Isnowati, S. (2025). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Inklusif Melalui Human Development Index. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 6(3), 200-209.