

Digital Internship Experience sebagai Gerbang Awal Pilihan dan Pengembangan Karier Generasi Z

Vidya Nindhita¹, Mery Atika².¹Universitas Trunodjoyo Madura²Universitas Trunodjoyo Madura

ARTICLE INFO**Article history:**

DOI:

[10.30595/pssh.v30i.xx](https://doi.org/10.30595/pssh.v30i.xx)

Submitted:

March 10, 2026

Accepted:

April 14, 2026

Published:

May 19, 2026

Kata Kunci:*Digital Internship Program;*
Gen Z; Karier

ABSTRAK

Digital internship program diyakini membuka pandangan baru untuk generasi muda dalam mengembangkan karier di awal tangga kariernya. Kemudahan akses program pemagangan digital yang dapat diperoleh untuk Generasi Z menyebabkan program ini banyak diminati oleh kalangan Gen Z. Pilihan karier yang awalnya terasa sulit, menjadi lebih mudah dengan pengalaman pemagangan yang sudah dilalui. Perusahaan bersaing untuk mulai merubah nilai dan prinsip pemagangan menuju basis digital untuk menyesuaikan dengan karakteristik Gen Z sebagai generasi yang pada tahun 2026 ini menjadi angkatan awal pekerja baru yang banyak menempati posisi-posisi lini pertama di perusahaan. Digital internship program juga dilakukan oleh perusahaan guna meminimalisir fenomena job hopping yang juga kerap terjadi pada generasi Z dalam bekerja. Pelaksanaan program yang cukup tepat, waktu yang sesuai, dan kemudahan akses secara mobile, serta kompensasi yang menarik, menyebabkan program ini cukup populer bagi para pekerja yang sedang melakukan penajakan terhadap perusahaan impiannya. Digital internship program tentunya membawa hawa yang positif baik bagi perusahaan dalam meminimalisir turnover, maupun bagi generasi Z dalam penajakan awal tangga kariernya.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Corresponding Author:**Vidya Nindhita**

Universitas Trunodjoyo Madura

Jalan Raya Telang, Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur, Indonesia.

Email: vidyanindhita94@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Generasi Z merupakan generasi dengan karakteristik yang cukup unik yang pada tahun 2026 menjadi pemasok Sumber Daya Manusia kerja tertinggi dibanding generasi lainnya. Karakteristiknya yang cukup senang dengan hal instan serta kemudahan informasi berbasis digitalisasi yang dekat dengan generasi ini, menyebabkan gen Z lebih mudah untuk mendapat informasi tanpa harus merasakan pengalaman mengenai informasi tersebut terlebih dahulu. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Generasi Z umumnya lebih mengutamakan kesehatan mental dalam pemilihan pekerjaan yang akan ia lakukan (Uno dkk., 2023). Tidak hanya berdasarkan pemenuhan kebutuhan finansial, Generasi yang disingkat dengan Gen Z ini lebih mempertimbangkan banyak faktor dalam pemilihan pekerjaan. Selain kesehatan mental, Gen Z lebih memilih kenyamanan dari pekerjaan terutama disebabkan oleh kecocokan dengan nilai dan prinsip dari perusahaan tempat ia akan bekerja.

Tak jarang, fenomena job hopping terjadi pada generasi Z. Job hopping dalam satu dan dua pembahasan disebutkan sebagai kebiasaan seseorang untuk berpindah-pindah pekerjaan dari perusahaan ke

perusahaan lain dalam waktu singkat (Ramadhani dkk., 2023). Gen Z dianggap kerap melakukan job hopping disebabkan kurang sesuai antara nilai perusahaan dengan nilai pribadi dan aktualisasi diri Gen Z. Maka dari itu, untuk memahami bagaimana nilai yang ada di perusahaan, Gen Z lebih memilih untuk melakukan penjurangan terlebih dahulu dengan mengikuti program magang yang telah disediakan oleh perusahaan yang dituju.

Program magang yang berkembang terus diadakan perusahaan guna memperkenalkan perusahaan dan mendapatkan talenta muda terbaik yang dapat berkontribusi terhadap perusahaan. Program magang yang diberlakukan saat ini, didesain untuk mempermudah generasi muda dalam mengikutinya. Program magang tak hanya berbasis lokasi atau secara offline di perusahaan, namun juga diberlakukan kemudahan dari akses program melalui program magang digital atau online, yang kerap disebut dengan digital internship program. Generasi muda dapat tetap mendapatkan pengalaman kerja namun juga dapat melakukan kegiatan lain melalui akses digital internship program. Digital internship program memungkinkan magangers (sebutan untuk pemegang) untuk melaksanakan pekerjaannya secara mobile dan dapat dijangkau dari segala wilayah dan lokasi.

Gerbang awal pengembangan karier Generasi Z dapat dimulai dengan digital internship program yang diikuti. Gen Z yang tertarik dengan karier pekerjaan yang sesuai dengan nilai hidupnya, pun tertarik untuk mencari pengalaman sebanyak-banyaknya guna menentukan tangga karier yang akan ia capai. Individu yang awalnya masih dalam tahap bingung dan bimbang, dapat lebih mantap menentukan pilihan kariernya melalui pengalaman magang. Ia akan lebih mudah dalam menentukan pekerjaan impiannya, dengan banyaknya informasi dari pengalaman magang yang ia ikuti. Digital internship program, sedikit banyak membuka pandangan baru untuk generasi muda dalam mengembangkan karier di awal tangga kariernya.

2. PEMBAHASAN

Beberapa kajian literatur diperoleh dari tinjauan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan pengalaman magang. Berikut merupakan ringkasan dari beberapa literatur terkait:

Tabel 1. Literatur Pengalaman Magang dan Kesiapan Kerja

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan
1	Safitri, I., Fadliyanti, L., & Ferdaus, N. N. (2026).	<i>Internship Experience and Grit Shape Gen Z Work Readiness: Pengalaman Magang dan Ketekunan Membentuk Kesiapan Kerja Generasi Z</i>	Pengalaman magang dan ketekunan secara positif berhubungan dengan kesiapan kerja.
2	Amzarina, D., & Murwaningsih, T. (2025).	<i>Effects of Internship Experience and Digital Literacy on SMK Student Work Readiness.</i>	Pengalaman magang dan literasi digital berpengaruh pada kesiapan kerja.
3	Exsti, C.D.P (2025)	<i>Digital Skill Advantage Gen Z: Faktor Penentu Kesiapan Karir Di Era Digital.</i>	<i>Internship program</i> berpengaruh positif terhadap <i>readiness career</i> yang dimediasi oleh <i>digital skill advantage</i>
4	Lestari, D. (2025).	<i>Internship program at Museum Gedung Sate for student professional experience.</i>	Melalui program magang, mahasiswa menerapkan pengetahuan teoretis yang diperoleh selama masa studi mereka di perguruan tinggi dalam konteks dunia nyata, serta secara aktif berkontribusi di lapangan
5	Pohan, N. A., Amin, M., & Suhardi, S. (2026).	<i>Career motivation, internship experience, and soft skills on work interest in students with the mediating role of work readiness perceptions.</i>	Pengalaman magang dan <i>softskills</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kesiapan kerja. Persepsi kesiapan kerja terbukti memediasi secara parsial hubungan antara pengalaman magang dan <i>softskills</i> terhadap minat bekerja.

2.1 Eksplorasi Karier Generasi Z

Tangga karier yang ditempuh masing-masing karyawan memiliki waktu yang berbeda. Sama halnya dengan entry level yang akan berbeda dengan jajaran management level dalam eksplorasi karier. Menurut Dessler (dalam Pangestu, 2013), career adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja, entah dibayar atau tidak, yang membantu seseorang bertumbuh dalam keterampilan, keberhasilan, dan pemenuhan kerja. Tahapan karier seseorang dibagi dalam 4 tahap mulai dari tahap apprenticeship, Tahap advancement, tahap maintenance, dan tahap strategic thinking. Pada fenomena ini, tahapan karier yang sedang dilalui magangers

adalah tahap pra apprenticeship. Sebelum akhirnya masuk pada tahap apprenticeship yaitu profesional muda yang masuk ke dalam organisasi namun seringkali tanpa pemahaman yang memadai tentang kebutuhan dan ekspektasi dari organisasi. Pekerja baru yang diharapkan dapat menunjukkan kompetensi mereka dan belajar mengikuti petunjuk dari senior.

Sedangkan sebelum memasuki tangga kariernya, seorang individu tentu dituntut untuk merencanakan kariernya. Perencanaan karier yang baik menurut Siahaan et al., (2020) meliputi 1. Pemahaman diri yang meliputi aspek pemahaman akan kecerdasan umum, khusus/bakat khusus, keterampilan, hobi, minat, sifat, keadaan fisik, prestasi akademik, nilai-nilai kehidupan, dan cita-cita 2. Pemahaman lingkungan yang meliputi pemahaman lingkungan keluarga, sekolah, pekerjaan, dan lingkungan masyarakat 3. Perumusan pilihan melalui menetapkan tujuan, klarifikasi nilai, membangkitkan alternatif dan memperoleh pekerjaan 4. Perumusan rencana Tindakan, melalui perumusan agenda kegiatan dan rencana pendidikan lanjutan. Pada eksplorasi karier melalui digital internship program, artinya seorang individu sudah mulai merumuskan rencana tindakan setelah memahami kondisi diri dan minat kariernya. Setelah gen Z berhasil melalui program pemagangan yang diadakan, ia akan lebih matang dalam berkembang dan menentukan pilihan kariernya.

Penelitian dari Safitri dkk (2026) menunjukkan hal yang sama yaitu dengan adanya pengalaman magang dan ketekunan, Gen Z akan semakin siap dalam bekerja. Era digital membantu Gen Z untuk dapat mengeksplorasi lebih dalam mengenai pekerjaannya.

2.2 Eksplorasi Portofolio Kerja

Portofolio kerja merupakan satu set hasil yang dapat diperlihatkan kepada pemberi kerja guna meyakinkan kemampuan yang dimiliki oleh pencari kerja. Portofolio kerja selalu berhubungan dengan personal branding yang dilakukan karyawan. Dimulai dari bagaimana ia menceritakan dirinya, pengalamannya, menuangkan hasilnya dalam bentuk yang kreatif dan menggugah para pemberi kerja. Portofolio kerja salah satunya dapat dilihat dari pengalaman yang telah dilalui. Agaknya, pengalaman ini menyumbang peran penting bagi pencari kerja untuk dapat diterima dalam lamaran kerjanya.

Generasi Z menangkap peluang ini dan berusaha mencari pengalaman sebanyak-banyaknya, salah satu fungsinya juga sebagai bentuk eksplorasi untuk penambahan portofolio kerjanya. Menurut data dari platform profesional bagi pekerja seperti linked in, generasi Z memiliki profil yang jauh menarik dan bervariasi dibanding dengan generasi-generasi sebelum mereka. LinkedIn dibuat untuk menjembatani dan memudahhi aktivitas profesional seseorang untuk menampilkan versi diri terbaiknya dalam dunia pekerjaan. Dalam LinkedIn, seseorang dapat menjalin hubungan profesional dengan karyawan lain dan saling berbagai pengalaman pekerjaan, maupun menuliskan resume kegiatan pekerjaan harian, dan bahkan menjadi media recruiter untuk mencari kandidat terbaik dalam posisi tertentu (Nindhita., 2024). Tahapan ini tidak akan dapat dilalui oleh individu yang tidak mampu melihat pentingnya pengalaman dalam portofolio kerja. Sebagai pembanding, individu juga ada yang lebih berfokus pada section organisasi dibanding section pengalaman. Padahal niscaya, kedua section tersebut sama pentingnya untuk menjadi poin tambahan dihadapan pemberi kerja.

3. KESIMPULAN

Pada akhirnya, digital internship program menjadi pengalaman baru bagi generasi muda khususnya generasi Z yang memiliki jiwa eksplorasi tinggi terhadap peminatan karier dan workplace wellbeing. Perusahaan juga secara tidak langsung seolah dituntut untuk mengikuti pengembangan zaman dengan program yang dipersonalisasi khusus bagi tiap generasi karyawan. Penambahan portofolio kerja bagi calon karyawan merupakan hal yang dilakukan menggunakan personal branding yang telah disiapkan. Fenomena ini menunjukkan kesiapan karier generasi Z yang cukup tinggi sebetulnya bagi individu yang berniat mengeksplorasi sebelum pada akhirnya menentukan pilihan tempat kerja mereka..

REFERENSI

- Afdal, Sua, M., Syamsu., & Uman. (2014). Bimbingan karir kolaboratif dalam pemantapan perencanaan karir siswa SMA. *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 2(3). 1-7.
- Amzarina, D., & Murwaningsih. (2025). T. Effects of internship experience and digital literacy on SMK Student work readiness. *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 9(5), 491-498.
- Exsti, C.D.P. (2025). *Digital Skill Advantage Gen Z: Faktor Penentu Kesiapan Karir Di Era Digital*. Masters thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Lestari, D. (2025). Internship program at Museum Gedung Sate for student professional experience. *Dedicated: Journal of Community Services (Pengabdian kepada Masyarakat)*, 3(2), 755-764.
- Nindhita, V. (2024). *Personal Branding: Persona untuk pengembangan karier*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.

- Pangestu, H. (2013). Pengaruh manajemen karir terhadap kepuasan karir melalui kompetensi pegawai. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 5(6), 163-190.
- Pohan, N. A., Amin, M., & Suhardi, S. (2026). Career motivation, internship experience, and soft skills on work interest in students with the mediating role of work readiness perceptions. *Economic: Journal Economic and Business*, 5(1), 227-235.
- Ramadhani, F., Komalasari, S., & Musfichin, M. (2023). Kebiasaan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Al-Husna*, 4(3), 200-211.
- Safitri, I., Fadliyanti, L., & Ferdaus, N. N. (2026). Internship experience and grit shape Gen Z work readiness: Pengalaman magang dan ketekunan membentuk kesiapan kerja generasi Z. *Academia Open*, 11(1), 10-21070.
- Siahaan, D. N. A., Iswari, M., & Afdal, A. (2020). Program konseling karir Di MAN 1 Medan. *TAZKIR: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 6(1), 19–34. <https://doi.org/10.24952/tazkir.v6i1.2524>
- Uno, D. O., Wahyudi, F. A. Z., Fiernaningsih, N., & Utami, R. B. (2023). Tren kesehatan mental dan kaitannya dengan etos kerja generasi Z Di Era Digital. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(2), 97-109.