

PENERAPAN MAGANG DALAM MENINGKATKAN *MAXIMIZING PERFORMANCE* DAN *CONTINUOUS IMPROVEMENT* DI PT. PASIFIK CIPTA NUSANTARA CENGKARENG JAKARTA BARAT

¹ Raysha Ramadhani Putri Hariwibowo, ²Sholih, ³Dadan Darmawan
^{1,2,3} Pendidikan Nonformal, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

rayshadriani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pelaksanaan program magang di PT. Pasifik Cipta Nusantara serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja maksimal (*maximizing performance*) dan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) peserta magang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini meliputi satu orang dari divisi *Talent Management* dan sembilan orang karyawan kontrak yang sebelumnya mengikuti program magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) program magang dirancang untuk membentuk kompetensi teknis, sikap kerja, disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan kerja sama dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan; (2) peserta magang mengalami peningkatan dalam hal performa kerja melalui penguatan kompetensi dasar, pelacakan perkembangan melalui catatan mingguan, serta peningkatan sinergi kerja; dan (3) magang juga mendorong pengembangan kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan pemecahan masalah, dengan dukungan komunikasi tim yang efektif serta pengalaman kerja langsung yang meningkatkan rasa percaya diri peserta.

Kata kunci: Magang; *Maximizing performance*; *Countinous Improvement*; Manajemen Bakat Dan Magang; PT. Pasific Cipta Nusantara

PENDAHULUAN

Memasuki abad ke-21, dunia mengalami transformasi besar yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan keterbukaan informasi. Era globalisasi ini membawa perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam dunia bisnis yang kini menghadapi persaingan pasar yang semakin kompetitif. Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk mengembangkan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SDM menjadi aset utama organisasi yang berperan penting dalam mencapai keberhasilan jangka panjang. Keunggulan perusahaan dapat tercermin dari kemampuannya dalam mengelola dan memaksimalkan potensi intelektual karyawannya (Giantari & Riana, 2017).

Pentingnya kualitas SDM tidak dapat diabaikan, karena tenaga kerja yang kompeten berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, tujuan organisasi sulit tercapai secara optimal. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang berkelanjutan menjadi prioritas utama bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Di sisi lain, Indonesia masih menghadapi tantangan pengangguran, khususnya pada kelompok usia produktif. Menurut Badan Pusat Statistik, pengangguran mencakup individu yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, atau bahkan yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin memperoleh pekerjaan. Ketimpangan antara jumlah pencari kerja dan terbatasnya lapangan pekerjaan, ditambah dengan rendahnya keterampilan pencari kerja, menjadi faktor utama tingginya angka pengangguran.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) hadir sebagai lembaga pendidikan vokasional

yang bertujuan menyiapkan lulusannya untuk langsung memasuki dunia kerja. Namun, realitas menunjukkan bahwa lulusan SMK masih menghadapi kesulitan bersaing di pasar kerja, terutama karena harus berhadapan dengan lulusan dari jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Faktor lain yang memperburuk kondisi ini antara lain keterbatasan fasilitas, kurangnya orientasi praktik di sekolah, lemahnya penguasaan soft skill, serta ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas dunia kerja.

Mengatasi tantangan tersebut memerlukan kolaborasi antara institusi pendidikan, pemerintah, dan dunia industri. Pembinaan kurikulum, peningkatan fasilitas, pendampingan yang berkelanjutan, serta penguatan soft skill menjadi langkah strategis untuk menjembatani kesenjangan antara pendidikan dan dunia kerja.

Pendidikan, khususnya pendidikan nonformal, memegang peran krusial dalam pengembangan kompetensi SDM. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 31 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pendidikan, dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menetapkan tiga jalur pendidikan di Indonesia: formal, nonformal, dan informal. Pendidikan nonformal dianggap lebih fleksibel dan aplikatif dalam mengembangkan potensi individu, terutama melalui pelatihan keterampilan dan penguatan kapasitas kerja.

Dalam pendidikan nonformal, mahasiswa dibekali kemampuan untuk mengelola pelatihan dan pengembangan SDM, yang sangat relevan dalam dunia kerja. Mahasiswa dari program pendidikan nonformal memiliki potensi besar untuk menjadi praktisi *talent management*, yakni manajemen strategis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengelola talenta untuk menunjang

kinerja organisasi (Muhyi et al., 2016).

Talent Management menjadi komponen penting dalam sistem SDM modern. Proses ini mencakup rekrutmen, penempatan, penilaian, pelatihan, hingga pengembangan karier, dan berfokus pada indikator seperti maximizing performance, continuous improvement, team leadership, work management, dan individual leadership (Lewis, 2006).

PT. Pasifik Cipta Nusantara, sebuah perusahaan berbasis teknologi yang berdiri sejak tahun 2021, mulai membuka program magang sejak tahun 2023 sebagai upaya untuk menjaring dan mengembangkan talenta muda, terutama lulusan SMK jurusan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) serta Akuntansi. Melalui divisi Talent Management, perusahaan ini tidak hanya mengelola proses magang, tetapi juga mengevaluasi kinerja peserta dan memberikan peluang kerja lanjutan bagi mereka yang menunjukkan kompetensi unggul.

Keberhasilan peserta magang dalam proyek "Roll Out Implementasi Firewall Fortigate JKT2 Branch 2" menjadi bukti nyata bahwa pendekatan Talent Management mampu meningkatkan potensi peserta magang menjadi aset perusahaan. Dari 35 peserta magang, 10 di antaranya direkrut sebagai karyawan kontrak, mencerminkan efektivitas sistem manajemen kinerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Melalui program ini, peserta magang didorong untuk meningkatkan maximizing performance dan continuous improvement—dua konsep yang sangat penting dalam menghadapi ketatnya persaingan di dunia kerja. Peningkatan performa ini tidak hanya berdampak pada perkembangan karier individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan.

KAJIAN LITERATUR

1. Magang sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Magang merupakan bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia, terutama bagi lulusan pendidikan vokasi seperti SMK. Menurut Astin (1993), pengalaman kerja **praktis seperti magang** memberikan kesempatan bagi peserta untuk menerapkan teori yang telah dipelajari di lingkungan nyata. Hal ini tidak hanya memperkaya keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap budaya kerja profesional.

Dalam konteks perusahaan, magang berfungsi sebagai sarana identifikasi potensi talenta dan mempersiapkan SDM yang kompeten sesuai kebutuhan organisasi (Dessler, 2015). Magang efektif ketika dirancang secara terstruktur, melibatkan supervisi aktif, serta mengintegrasikan umpan balik berkala kepada peserta.

2. Maximizing Performance (Maksimalisasi Kinerja)

Konsep *maximizing performance* berkaitan erat dengan upaya untuk mengoptimalkan kemampuan individu guna mencapai kinerja tertinggi dalam organisasi. Menurut Armstrong dan Taylor (2014), kinerja optimal dapat dicapai melalui pelatihan berkelanjutan, pemberdayaan karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Pada program magang, maksimalisasi kinerja dapat diwujudkan melalui pelibatan peserta dalam proyek riil, penggunaan indikator keberhasilan yang jelas, serta pemberian tantangan yang mengembangkan kapasitas diri.

Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kejelasan peran, dan kesempatan untuk menunjukkan keunggulan. Oleh

karena itu, pelaksanaan magang yang dirancang dengan baik dapat menjadi media peningkatan kinerja baik bagi peserta maupun organisasi (Robbins & Judge, 2017).

3. Continuous Improvement (Perbaikan Berkelanjutan)

Continuous improvement atau perbaikan berkelanjutan adalah pendekatan sistematis untuk meningkatkan proses, produk, dan layanan secara bertahap. Konsep ini dipopulerkan melalui filosofi *Kaizen* dalam manajemen Jepang dan menjadi bagian dari Total Quality Management (TQM) (Imai, 1986). Dalam dunia kerja, continuous improvement melibatkan semua level organisasi dalam siklus evaluasi dan peningkatan berkelanjutan.

Pelaksanaan magang yang berorientasi pada continuous improvement memungkinkan peserta untuk belajar dari kesalahan, melakukan refleksi, dan terus menyempurnakan hasil kerja mereka. Hal ini juga mendorong pengembangan keterampilan *problem-solving*, *critical thinking*, dan kemampuan berinovasi. Lembaga atau perusahaan yang mendorong budaya perbaikan berkelanjutan akan menciptakan SDM yang adaptif dan berdaya saing tinggi.

4. Manajemen Talenta dan Peran Magang dalam Proses Rekrutmen

Talent Management merupakan pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia secara holistik sejak proses rekrutmen, pengembangan, hingga retensi karyawan. Menurut Lewis & Heckman (2006), program magang dapat menjadi bagian dari sistem talent pipeline yang memungkinkan perusahaan mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan kandidat potensial untuk

masa depan.

Program magang yang terintegrasi dengan manajemen talenta akan memberikan insight awal terhadap kinerja peserta, sehingga perusahaan dapat melakukan seleksi yang lebih tepat bagi posisi strategis. Hal ini sejalan dengan pendapat Bethke-Langenegger et al. (2011), yang menyatakan bahwa investasi dalam manajemen talenta dapat menghasilkan karyawan dengan kinerja tinggi dan loyalitas yang lebih besar.

5. Pendidikan Vokasional dan Tantangan Kesiapan Kerja

Pendidikan vokasional seperti SMK ditujukan untuk membekali siswa dengan keterampilan spesifik agar siap memasuki dunia kerja. Namun, riset menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dan ekspektasi industri. Menurut World Bank (2010), banyak lulusan SMK yang masih kurang dalam soft skills, pengalaman praktik, dan adaptasi teknologi industri terbaru.

Program magang yang terstruktur dapat menjadi jembatan antara dunia pendidikan dan dunia kerja, serta mengurangi gap tersebut. Mahasiswa atau lulusan SMK yang mengikuti program magang secara intensif akan lebih siap bersaing di dunia kerja, karena mereka memperoleh pengalaman nyata dan bimbingan langsung dari praktisi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu dan untuk keperluan analisis serta pengambilan kesimpulan (Sugiyono, 2011). Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi, situasi, atau fenomena tertentu sebagaimana adanya, dan hasilnya disusun dalam bentuk laporan sistematis (Arikunto,

2013). Dengan demikian, metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif digunakan untuk mengumpulkan informasi, mengolah data, serta memahami secara mendalam kondisi dan fenomena yang diteliti.

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah *Penerapan Program Magang dalam Meningkatkan Kinerja Maksimal (Maximizing Performance)* dan *Perbaikan Berkelanjutan (Continuous Improvement)* di PT. Pasifik Cipta Nusantara. Oleh karena itu, peneliti memilih menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif karena diperlukan informasi yang komprehensif dari berbagai narasumber, termasuk tim talent management di perusahaan dan para peserta magang yang merupakan lulusan SMK. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pasifik Cipta Nusantara yang beralamat di Jl. Taman Palem Mutiara No. 21, Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, dengan kode pos 11730.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan program magang dalam meningkatkan *maximizing performance* dan *continuous improvement* di PT. Pasifik Cipta Nusantara yang berlokasi di Cengkareng, Jakarta Barat. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dengan manajer Talent Management, peserta magang, serta observasi langsung terhadap implementasi program magang, ditemukan beberapa temuan utama yang menggambarkan keberhasilan serta tantangan yang dihadapi dalam program ini.

1. Penerapan Program Magang

Program magang di PT. Pasifik Cipta Nusantara dimulai pada tahun 2023, dengan tujuan untuk memberikan

kesempatan kepada para lulusan SMK dari jurusan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) serta Akuntansi untuk mengembangkan keterampilan teknis mereka melalui pengalaman langsung di lapangan. Program magang ini dilaksanakan dengan melibatkan sekitar 30 peserta magang yang terpilih untuk bekerja pada proyek-proyek tertentu, seperti *Roll Out Implementasi Firewall Fortigate JKT2 Branch 2*. Program ini dirancang untuk memberikan pengalaman praktis yang relevan dengan kebutuhan perusahaan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

2. Maximizing Performance

Salah satu aspek yang diuji dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan magang berkontribusi terhadap *maximizing performance* peserta magang. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan para peserta magang dan manajer Talent Management, dapat disimpulkan bahwa program magang telah berhasil meningkatkan kinerja peserta. Beberapa peserta magang yang awalnya kurang berpengalaman dalam pekerjaan teknis atau akuntansi, mengalami peningkatan keterampilan yang signifikan. Keberhasilan ini terlihat pada penyelesaian proyek yang sukses, seperti proyek implementasi firewall yang berhasil dilaksanakan oleh peserta magang.

Manajer Talent Management mengungkapkan bahwa peserta magang yang aktif berpartisipasi dalam berbagai tugas dan proyek menunjukkan kemajuan dalam hal keterampilan teknis maupun keterampilan manajerial. Keterlibatan mereka dalam proyek nyata meningkatkan pemahaman mereka tentang proses kerja dan meningkatkan kualitas output yang mereka hasilkan. Selain itu, sikap proaktif yang diperlihatkan oleh sebagian besar peserta magang dalam menyelesaikan

tugas juga memberikan kontribusi terhadap *maximizing performance* mereka.

3. Continuous Improvement

Selain *maximizing performance*, penelitian ini juga menilai dampak program magang terhadap *continuous improvement* peserta magang. Program magang di PT. Pasifik Cipta Nusantara tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan peserta magang pada saat itu, tetapi juga untuk mendorong mereka agar terus mengembangkan diri setelah magang selesai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan budaya perbaikan berkelanjutan dengan melibatkan peserta magang dalam evaluasi diri dan feedback yang konstruktif selama masa magang.

Proses evaluasi dilakukan secara berkala oleh manajer Talent Management untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan pelatihan tambahan sesuai kebutuhan. Peserta magang juga diberikan kesempatan untuk mengusulkan ide-ide baru atau perbaikan dalam proses kerja mereka, yang kemudian diimplementasikan sebagai bagian dari perbaikan berkelanjutan di perusahaan. Oleh karena itu, sebagian besar peserta magang mengakui bahwa pengalaman magang ini telah memberi mereka dorongan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka dalam jangka panjang.

4. Karyawan Kontrak Setelah Magang

Sebagai hasil dari program magang yang sukses, perusahaan memutuskan untuk mempertahankan sebagian peserta magang sebagai karyawan kontrak. Dari 30 peserta magang, 10 orang berhasil diterima sebagai karyawan kontrak berdasarkan kinerja mereka selama magang. Keputusan ini menunjukkan bahwa penerapan *maximizing performance* dan *continuous*

improvement dalam program magang dapat memberikan dampak positif terhadap penilaian kinerja dan potensi jangka panjang peserta magang.

5. Tantangan dalam Penerapan Program Magang

Meski demikian, penerapan program magang juga menghadapi beberapa tantangan. Beberapa peserta magang mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang siap dengan tantangan dunia kerja yang sesungguhnya, terutama terkait dengan keterampilan soft skills seperti komunikasi dan kerja tim. Hal ini menunjukkan pentingnya untuk menyeimbangkan antara pengembangan keterampilan teknis dan soft skills selama masa magang. Perusahaan telah mengidentifikasi kebutuhan untuk meningkatkan pelatihan soft skills bagi peserta magang di masa mendatang.

Selain itu, keterbatasan sumber daya dalam hal pengawasan langsung juga menjadi tantangan. Untuk meningkatkan kualitas pengawasan dan pendampingan, perusahaan berencana untuk meningkatkan jumlah mentor atau pelatih yang dapat memberikan bimbingan lebih intensif kepada peserta magang.

6. Rekomendasi untuk Peningkatan Program Magang

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa rekomendasi dapat disarankan untuk meningkatkan efektivitas program magang di PT. Pasifik Cipta Nusantara:

- Peningkatan Pelatihan Soft Skills: Menambahkan modul pelatihan mengenai keterampilan komunikasi, kerja tim, dan kepemimpinan untuk memperkuat kesiapan peserta magang dalam menghadapi dunia kerja.
- Peningkatan Pengawasan dan

Pendampingan: Mengalokasikan lebih banyak mentor yang dapat memberikan arahan dan bimbingan lebih intensif kepada peserta magang untuk meningkatkan keterampilan praktis mereka.

- **Evaluasi Berkala:** Melakukan evaluasi secara berkala terhadap kemajuan peserta magang, baik dalam aspek teknis maupun soft skills, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan performa mereka.
- **Pengembangan Program Berkelanjutan:** Menyusun program pengembangan karier untuk peserta magang yang diterima sebagai karyawan kontrak, agar mereka dapat terus berkembang dan berkontribusi lebih besar bagi perusahaan.

mempersiapkan peserta magang untuk masa depan yang lebih sukses di dunia kerja.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah PT. Pasifik Cipta Nusantara perlu meningkatkan pengawasan dan pendampingan kepada peserta magang untuk memastikan mereka mendapatkan pengalaman yang optimal. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk memberikan pelatihan yang lebih beragam, baik keterampilan teknis maupun soft skills, agar peserta magang lebih siap beradaptasi di dunia kerja. Evaluasi program magang secara rutin juga penting untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan program ini dalam meningkatkan kinerja peserta magang. Dengan memperluas kesempatan magang dan menyediakan pelatihan daring, perusahaan dapat memaksimalkan potensi peserta magang dan lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Program magang di PT. Pasifik Cipta Nusantara telah berhasil meningkatkan *maximizing performance* dan *continuous improvement* peserta magang, terutama dalam hal peningkatan keterampilan teknis dan pengembangan diri mereka untuk masa depan. Keberhasilan program ini tidak hanya tercermin dalam hasil proyek yang berhasil diselesaikan, tetapi juga dalam peningkatan kompetensi dan kesiapan peserta magang untuk beradaptasi dengan dunia kerja. Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan, seperti perlunya peningkatan pelatihan soft skills dan pengawasan yang lebih efektif selama program magang. Dengan penerapan rekomendasi yang tepat, program magang ini dapat menjadi lebih efektif dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek* (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Giantari, I., & Riana, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 12-24.
- Lewis, R. E. (2006). *Human resource management: Theory and practice* (4th ed.). Pearson Education.
- Muhyi, I., et al. (2016). *Manajemen Talenta dalam Organisasi* (Vol. 1). Yayasan Cendekia.
- Pratt, A. M., et al. (2011). *Strategic Talent Management: A Comprehensive Approach*. International Journal of Human Resource

Development, 5(2), 8-15.

Sudjana, D. (2004). *Pendidikan Nonformal: Pengertian dan Perkembangannya*.

Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono, S. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

4o mini