



Evaluasi Efektivitas Program Magang Antar Eselon I dalam Pengembangan Kompetensi ASN

Ahmad Nasarudin¹, Osmaili Narsi², Ressa Oktrianti³, Septian Ardiansyah⁴, Indika Febriani⁵

^{1,2,3,4,5} Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

ABSTRACT

This research examines the evaluation of the effectiveness of inter-echelon I internship programs in developing ASN competencies in PPSDM Apparatus. There were problems in this research including information constraints from the coach and committee, adaptation constraints, and the organizers' response was not quick. The research method used was a qualitative method (interviews) and a quantitative method (distributing questionnaires) to 10 inter-echelon I intern participants. The qualitative data processing technique used verbatim and the quantitative method used Weighted Means Score. The research results show that the evaluation of the implementation of the internship program showed very positive results in administrative aspects, such as participant summons information, speed of service, and ease of communication. However, there are several things that need to be improved, such as a more systematic implementation schedule and monitoring system so that the program runs more optimally. In terms of coaches and mentors, their performance is very good in guiding participants, but the diversification of coaching methods and media still needs to be improved to increase interactivity. The orientation process also requires improvement with more structured materials and a more interactive approach to increase participant readiness from the start. In addition, the suitability of the field of work to participant expectations is quite high, although there is still a need for alignment to better accommodate participant backgrounds and interests. The work unit facilities are considered adequate, but further evaluation is needed to ensure the facilities provided are able to support participants' needs.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji mengenai evaluasi efektivitas program magang antar eselon I dalam pengembangan kompetensi ASN di PPSDM Aparatur. Terdapat permasalahan dalam penelitian ini meliputi kendala informasi dari *coach* dan panitia, kendala adaptasi, respon penyelenggara yang tidak cepat. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode kualitatif (wawancara) dan metode kuantitatif (penyebaran angket) pada 10 responden peserta magang antar eselon I. Teknik pengolahan data kualitatif menggunakan verbatim dan metode kuantitatif dengan menggunakan *Weighted Means Score*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi penyelenggaraan program magang menunjukkan hasil yang sangat positif pada aspek administratif, seperti informasi pemanggilan peserta, kecepatan pelayanan, dan kemudahan berkomunikasi. Namun, terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti jadwal penyelenggaraan dan sistem monitoring yang lebih sistematis agar program berjalan lebih optimal. Dari sisi *coach* dan mentor, performa mereka sangat baik dalam membimbing peserta, tetapi diversifikasi metode dan media pembimbingan masih perlu ditingkatkan untuk menambah interaktivitas. Proses orientasi juga memerlukan perbaikan dengan materi yang lebih terstruktur dan pendekatan yang lebih interaktif untuk meningkatkan kesiapan peserta sejak awal. Selain itu, kesesuaian bidang pekerjaan dengan ekspektasi peserta cukup tinggi, meskipun masih ada kebutuhan penyesuaian untuk mengakomodasi latar belakang dan minat peserta secara lebih baik. Fasilitas unit kerja dinilai memadai, tetapi evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk memastikan fasilitas yang disediakan mampu mendukung kebutuhan peserta. Komunikasi dengan unit kerja asal dan pembimbingan dalam penyusunan karya tulis seminar juga perlu diperbaiki untuk mendukung peningkatan kompetensi peserta secara menyeluruh.

ARTICLE HISTORY

Submitted: 30/10/2024

Accepted: 10/12/2024

Published: 23/12/2024

KEYWORDS

Evaluation;
Effectiveness; Internship
Program; Competency
Development; Echelon I

KATA KUNCI

Evaluasi; Efektivitas;
Program Magang;
Pengembangan
Kompetensi; Eselon I.



PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, pengembangan kompetensi menjadi salah satu faktor kunci untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan organisasi. Kompetensi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan, merupakan elemen fundamental bagi karyawan untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif. Pengembangan kompetensi tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memberikan manfaat strategis bagi organisasi secara keseluruhan.

Salah satu alasan utama pentingnya pengembangan kompetensi adalah untuk membantu organisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Perubahan teknologi, dinamika pasar, dan regulasi yang terus berkembang memerlukan tenaga kerja yang adaptif dan mampu berinovasi. Dengan pengembangan kompetensi, karyawan dapat mempelajari keterampilan baru dan menguasai teknologi yang relevan, sehingga organisasi tetap kompetitif dalam industrinya. Sebagai contoh, dalam era digitalisasi, kompetensi dalam bidang data analitik, manajemen proyek berbasis teknologi, dan keterampilan komunikasi digital menjadi sangat penting untuk mendukung transformasi bisnis.

Karyawan yang kompeten cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas mereka. Pengembangan kompetensi memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih efektif. Misalnya, pelatihan tentang manajemen waktu atau penggunaan perangkat lunak tertentu dapat membantu karyawan menghemat waktu dan mengurangi kesalahan kerja. Hal ini tidak hanya meningkatkan hasil individu, tetapi juga memengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan kompetensi juga berperan dalam meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Ketika organisasi berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan, karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karier mereka. Hal ini menciptakan rasa loyalitas yang lebih tinggi, sehingga mengurangi tingkat turnover karyawan. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki peluang untuk belajar dan berkembang cenderung lebih bahagia dan berkomitmen terhadap organisasi mereka.

Organisasi yang memiliki tenaga kerja kompeten memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Kompetensi karyawan berkontribusi pada kualitas produk atau layanan yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat posisi organisasi di pasar. Dalam industri yang sangat kompetitif, kemampuan untuk terus meningkatkan kompetensi internal dapat menjadi pembeda utama antara keberhasilan dan kegagalan. Selain itu, organisasi yang unggul dalam pengembangan kompetensi sering kali menarik talenta terbaik di pasar kerja, sehingga menciptakan siklus positif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pengembangan kompetensi juga memainkan peran penting dalam mendukung kolaborasi antar tim dan mendorong inovasi. Ketika karyawan memiliki keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah yang baik, mereka lebih mampu bekerja sama dalam tim dan memberikan ide-ide kreatif. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi tidak hanya menciptakan hasil yang lebih baik, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang inklusif dan dinamis.

Pengembangan kompetensi yang efektif memerlukan perencanaan yang matang. Salah satu strategi utama adalah mengintegrasikan pengembangan kompetensi ke dalam strategi organisasi secara keseluruhan. Dengan menyelaraskan kebutuhan kompetensi dengan tujuan strategis, organisasi dapat memastikan bahwa

investasi dalam pelatihan memberikan dampak yang maksimal. Selain itu, penting untuk menciptakan budaya belajar yang mendukung, di mana karyawan didorong untuk terus meningkatkan diri dan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja.

Pendekatan berbasis teknologi juga dapat mendukung pengembangan kompetensi. Penggunaan platform pembelajaran digital memungkinkan akses yang lebih luas dan fleksibel, sehingga karyawan dapat belajar sesuai dengan waktu dan kebutuhan mereka. Organisasi juga dapat memanfaatkan data analitik untuk memantau kemajuan pelatihan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

Pengembangan kompetensi adalah investasi strategis yang memberikan dampak signifikan bagi keberhasilan organisasi. Dengan membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga menciptakan tenaga kerja yang adaptif dan inovatif. Untuk memastikan keberhasilan, pengembangan kompetensi harus dirancang secara relevan, terstruktur, dan berkelanjutan, serta didukung oleh teknologi dan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran. Dengan demikian, pengembangan kompetensi menjadi salah satu pilar utama dalam membangun organisasi yang kompetitif dan berdaya saing tinggi di pasar global.

Dalam suatu organisasi atau lembaga, pengembangan kompetensi menjadi hal yang krusial untuk dilakukan. Hal tersebut tentunya untuk menunjang dalam pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja. Penelitian menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi menjadi hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan strategi organisasi, pentingnya kompetensi transversal seperti komunikasi, pemecahan masalah dan tim dalam pengembangan kompetensi pegawai untuk mendukung profesionalisme kerja (Lopez & Smith, 2023; Mishra & Liu, 2023; Sá & Serpa, 2023).

Salah satu upaya dalam pengembangan kompetensi pegawai tersebut adalah dengan melaksanakan program magang yang berperan penting dalam membangun kesiapan kerja (Avellone et al., 2023). Sementara itu, penelitian mengenai program magang sudah banyak dilakukan salah satunya penelitian Hutton et al. (2024) yang menyebutkan bahwa dengan mengikuti program magang, pegawai merasakan peningkatan percaya diri, lebih mandiri dan tangguh.

Penelitian lainnya menyebutkan bahwa program magang memengaruhi keberhasilan penempatan kerja, seperti lamanya program dan relevansi tugas yang diberikan. Selain itu, program magang yang dilaksanakan tatap muka secara langsung dirasakan lebih efektif dibandingkan dengan secara daring. Adapun program magang yang dilaksanakan secara lintas budaya berkontribusi pada peningkatan pemahaman budaya dan menjadi aset penting bagi karir di lingkungan global (Kim & Huang, 2023; Park & Lee, 2023; Smith & Johnson, 2023).

Penelitian ini mengevaluasi efektivitas program magang antar eselon I yang diselenggarakan oleh PPSDM Aparatur yang berfokus pada upaya pengembangan kompetensi ASN melalui pembelajaran langsung dan pengembangan keterampilan di lapangan. Sementara itu, evaluasi dilaksanakan untuk menilai efektivitas program magang ini. Sebagaimana diketahui bahwa evaluasi program yang terstruktur dalam memastikan keberhasilan dan efektivitas implementasi program merupakan hal yang sangat penting (Adebayo & Mohamed, 2022; Potter et al., 2023; Smith & Hodge, 2023).

Pelaksanaan program magang eselon I yang telah dilaksanakan, adapun merujuk pada hasil persentase sebagian besar mengalami kendala dalam pelaksanaan

magang (tidak mengalami kendala 35.7%, sedangkan peserta yang mengalami kendala sebesar 64.3%). Kendala-kendala tersebut terdiri dari informasi dari coach dan panitia, kendala adaptasi serta respon penyelenggara yang tidak cepat.

Terkait dengan tanggapan program magang dan pentingnya bagi pengembangan karir, diketahui bahwa peserta magang mendapatkan manfaat dari program magang ini. Sementara itu untuk pentingnya bagi pengembangan karir, belum ada jawaban responden yang menyinggung pada pengembangan karir tersebut. Dapat disimpulkan bahwa program magang belum dirasakan secara langsung untuk pentingnya pengembangan karir.

Salah satu program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh PPSPDM Aparatur adalah Program Magang Antar Eselon I di lingkungan Kementerian ESDM, yakni suatu program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas ASN di lingkungan Kementerian ESDM. Adapun pada penelitian ini, evaluasi program magang yang dimaksud adalah pada hal berikut: (1) proses orientasi magang (2) instrumen magang (3) pendampingan selama orientasi (4) kesesuaian unit kerja dengan bidang pekerjaan (5) fasilitas unit kerja magang (6) kendala kegiatan magang (7) komunikasi dengan *coach* (8) komunikasi dengan mentor (9) komunikasi dengan unit kerja asal (10) pembimbingan karya tulis seminar (11) pembimbingan khusus persiapan seminar (12) cakupan substansi magang (13) peningkatan kompetensi (14) materi magang mendukung tugas rutin (15) tanggapan terhadap program magang (16) kesesuaian harapan dengan kenyataan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan kompetensi sangat dibutuhkan pada setiap organisasi. Pengembangan kompetensi diperlukan dalam hal pemenuhan kesenjangan, diharapkan dengan adanya pengembangan kompetensi dapat terjadi keseimbangan antara pekerjaan yang dilaksanakan dengan kompetensi yang dimiliki sehingga sesuai dengan standar dan dapat mencapai efektivitas (Lukvinda et al., 2022). Peningkatan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah elemen integral dari manajemen PNS dimana peningkatan kemampuan ini bertujuan supaya PNS dapat memiliki keterampilan yang sejajar dengan standar yang telah ditetapkan (Setiawan et al., 2023). Sementara itu, indikator yang dapat menunjang pengembangan kompetensi pegawai dapat dilihat dari indikator pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, penataran, seminar, lokakarya dan pelatihan ditempat kerja, selain itu dapat pula dilaksanakan dengan program magang (Hamzah et al., 2023).

Penelitian Cerveza et al. (2023) menyebutkan bahwa program magang yang berbasis pengalaman industri berhubungan positif dengan prospek karier, terutama pada peluang kerja pasca-lulus. Ditemukan pula bahwa pengembangan keterampilan on-site selama magang mampu meminimalisir kesenjangan keterampilan di antara lulusan. Kemudian, penelitian Hala & Xhomara (2023) menunjukkan bahwa magang meningkatkan keterampilan dan memperkuat koneksi industri bagi pegawai. Hasilnya memperlihatkan bahwa magang yang berstruktur dan memiliki evaluasi yang konsisten berdampak pada kemampuan penyesuaian pegawai dalam lingkungan kerja yang profesional. Penelitian Cappelli (2022) menyebutkan bahwa pengalaman magang dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan cepat di lingkungan baru. Selain itu, penelitian Gapasin, DBA (2022) menyebutkan bahwa pentingnya bimbingan dan interaksi yang berkualitas untuk mencapai hasil yang optimal bagi peserta magang.

Hipotesis utama pada penelitian ini adalah program magang antar eselon I berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan kompetensi ASN, terutama dalam aspek pengetahuan teknis, keterampilan kerja dan sikap profesional.

Fokus penelitian adalah sebagai berikut (1) proses orientasi magang (2) instrumen magang (3) pendampingan selama orientasi (4) kesesuaian unit kerja dengan bidang pekerjaan (5) fasilitas unit kerja magang (6) kendala kegiatan magang (7) komunikasi dengan *coach* (8) komunikasi dengan mentor (9) komunikasi dengan unit kerja asal (10) pembimbingan karya tulis seminar (11) pembimbingan khusus persiapan seminar (12) cakupan substansi magang (13) peningkatan kompetensi (14) materi magang mendukung tugas rutin (15) tanggapan terhadap program magang (16) kesesuaian harapan dengan kenyataan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode campuran (*mix method*), yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, yang berfokus pada pengolahan data numerik (angka) menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini menjadi metode utama dalam penelitian ini, sementara data kualitatif berfungsi sebagai data pendukung yang memberikan konteks lebih dalam terhadap temuan kuantitatif. Salah satu teknik yang digunakan dalam analisis data kuantitatif adalah *Weight Mean Score* (WMS), yang digunakan untuk menghitung kecenderungan umum dari skor variabel yang diteliti. WMS memberikan gambaran tentang rata-rata kecenderungan setiap variabel atau indikator yang dikaji. Dengan menggunakan WMS, peneliti dapat mengetahui posisi relatif setiap indikator dalam penelitian, serta tingkat pentingnya masing-masing variabel. Proses pengolahan data ini penting untuk menentukan hasil yang lebih objektif dan terukur. Perhitungan WMS dilakukan dengan rumus tertentu untuk memastikan bahwa setiap item atau indikator diukur secara akurat berdasarkan bobot yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, metode ini memungkinkan penelitian untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif dalam menganalisis fenomena yang sedang diteliti. Adapun rumus WMS tersebut adalah sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{x}{n}$$

Keterangan:

$\bar{X}$ = Rata-rata skor responden

x = Jumlah skor dari setiap alternatif jawaban responden

n = Jumlah responden

Langkah-langkah yang telah ditetapkan dalam pengolahan data dengan menggunakan rumus *Weight Means Score* (WMS) adalah sebagai berikut:

- Memberikan bobot nilai untuk setiap alternatif pilihan jawaban yang dipilih.
- Menghitung frekuensi dari setiap alternatif pilihan jawaban yang dipilih.
- Mengubah jumlah frekuensi dari setiap alternatif pilihan jawaban yang dipilih menjadi persentase (%)

Sementara itu, pengumpulan data untuk metode kualitatif adalah dengan wawancara, adapun teknik pengolahan data untuk metode kualitatif adalah dengan metode verbatim. Berikut adalah beberapa hal mengenai verbatim.

a. *Standar Verbatim*

- *Standard Verbatim* merupakan gaya transkripsi paling populer. Verbatim jenis ini melibatkan transkripsi terperinci dengan pengeditan ringan, membuat transkrip yang sangat akurat namun tidak kelebihan beban dengan detail yang tidak perlu.
- Gaya menangkap setiap kata yang diucapkan pada rekaman, meninggalkan bagian-bagian seperti awal yang salah, pengulangan, suara sekitar, dan komunikasi non-verbal. Model ini membuat transkrip lebih bersih dan lebih mudah dibaca, sambil tetap menyertakan semua bagian yang relevan.
- Transkripsi kata demi kata sangat bagus untuk mengetahui dengan tepat apa yang dikatakan pada rekaman tetapi tidak selalu membutuhkan detail ekstrem dari transkripsi kata demi kata yang sebenarnya.

b. *True Verbatim*

- Transkrip *True Verbatim* adalah model transkrip dengan cara menangkap segala sesuatu pada rekaman termasuk kata-kata, pengisi seperti uhm, uh, Anda tahu, suara sekitar, dan komunikasi non-verbal seperti tawa, jeda, dan batuk.
- Gaya ini sangat cocok untuk proyek penelitian yang menekankan bahwa setiap pernyataan memiliki nilai yang setara dengan substansi yang disampaikan. Dalam konteks ini, penting untuk memastikan bahwa setiap kata yang diucapkan tercatat dengan akurat tanpa mengabaikan aspek atau makna apa pun. Hal ini memungkinkan analisis yang lebih mendalam dan pemahaman yang lebih baik terhadap data, di mana seluruh informasi yang diberikan diperlakukan dengan perhatian yang sama pentingnya.
- *True Verbatim* ini penting untuk mengungkap keraguan atau keyakinan responden dengan jawaban yang dikemukakan atau sejauh mana pemahaman responden tentang sesuatu yang ditanyakan.

c. *Intelligent Verbatim*

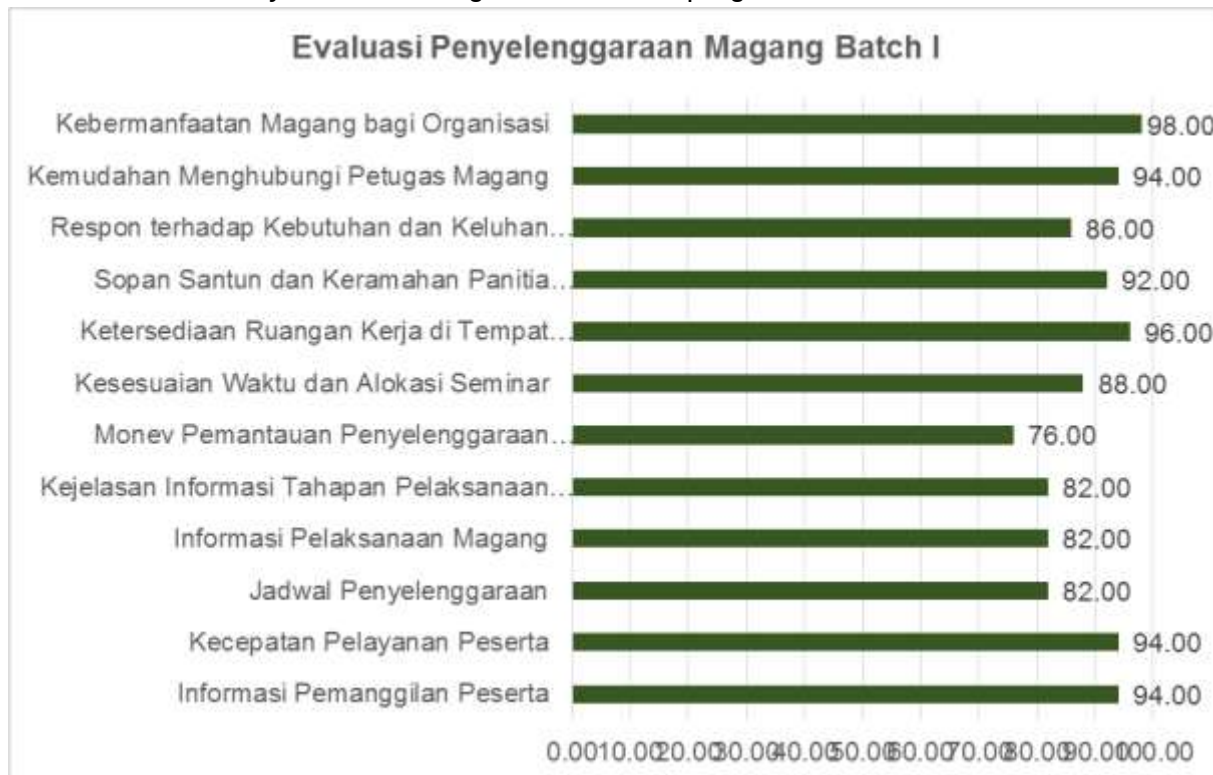
Gaya transkripsi ini menghasilkan transkrip yang bersih dan siap cetak dengan penyuntingan rinci untuk memastikan kualitas. Proses ini mencakup perbaikan tata bahasa, restrukturisasi kalimat melalui parafrase, serta penghapusan elemen yang mengganggu, seperti pengisi kata (um, eh, Anda tahu), kalimat yang tidak selesai, dan pengulangan kata atau kalimat. Dengan pendekatan ini, transkrip menjadi lebih jelas, terstruktur, dan mudah dipahami, sehingga siap digunakan untuk berbagai keperluan profesional atau publikasi tanpa memerlukan revisi tambahan.

Penelitian ini melibatkan 10 responden yang merupakan ASN peserta program magang antar eselon I. Responden dipilih secara purposif karena memiliki pengalaman langsung dalam mengikuti program tersebut. Pengalaman mereka dianggap relevan untuk memberikan informasi mendalam yang dibutuhkan dalam evaluasi efektivitas program magang. Data yang diperoleh dari para responden diharapkan mampu menggambarkan persepsi, manfaat, dan tantangan yang dihadapi selama program berlangsung, sehingga menjadi dasar yang kuat untuk mengevaluasi keberhasilan dan meningkatkan kualitas program magang di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. *Evaluasi Penyelenggaraan*

Tujuan dari mengevaluasi penyelenggaraan progra magang adalah menilai sejauh mana program magang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, selain itu mengevaluasi aspek positif yang perlu dipertahankan, evaluasi penyelenggaraan pun dilaksanakan tentunya untuk meningkatkan kualitas program.



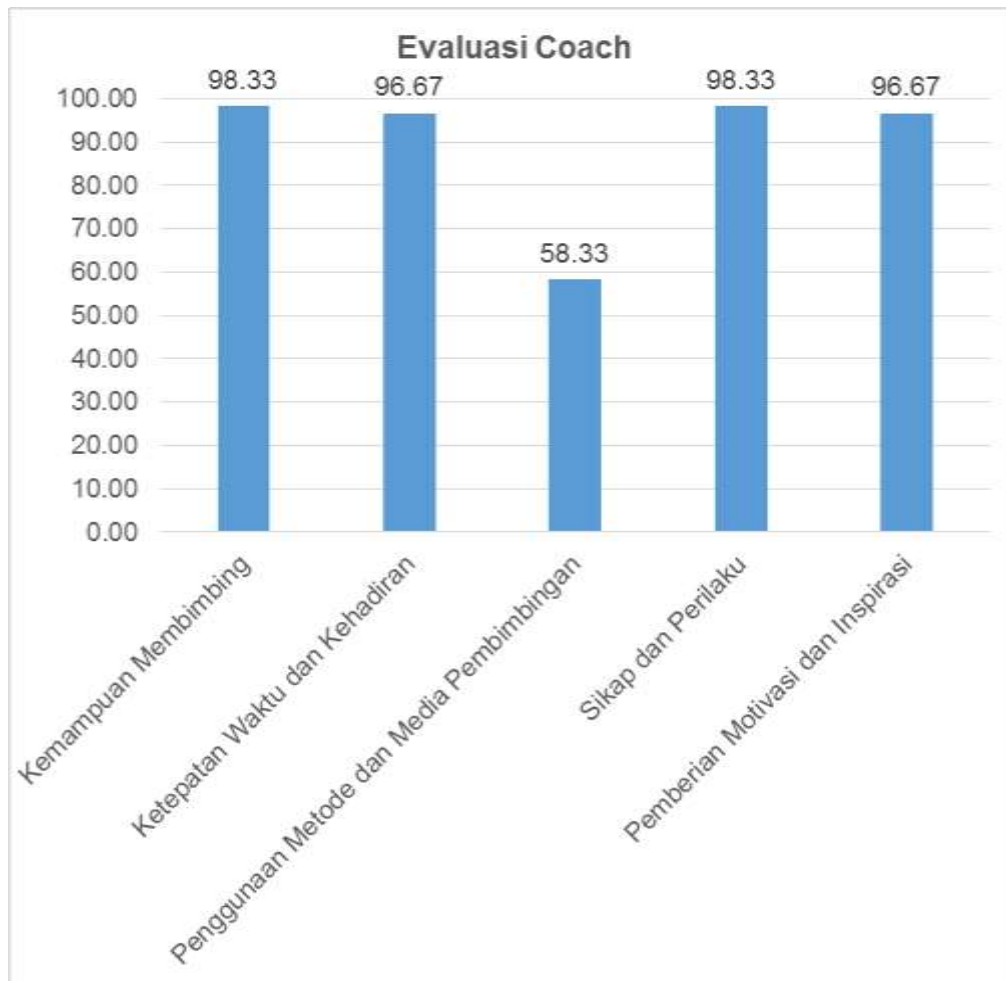
Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 1 Evaluasi Penyelenggaraan

Berdasarkan hasil evaluasi penyelenggaraan, rata-rata nilai yang diperoleh adalah sebesar 88.67 (baik). Selain itu untuk unsur penyelenggaraan yang mendapatkan nilai lebih dari 90.00 cukup banyak, antara lain: kebermanfaatan magang bagi organisasi, kemudahan menghubungi petugas magang, sopan santun dan keramahan panitia magang, ketersediaan ruangan kerja di tempat magang, kecepatan pelayanan peserta dan informasi pemanggilan peserta. Selain itu unsur penyelenggaraan yang mendapatkan nilai lebih dari 80.00 antara lain: respon terhadap kebutuhan dan keluhan peserta magang, kesesuaian waktu dan alokasi seminar, kejelasan informasi tahapan pelaksanaan magang, informasi pelaksanaan magang dan jadwal penyelenggaraan. Adapun masih terdapat unsur penyelenggaraan yang mendapatkan nilai sebesar 76.00 yaitu monev pemantauan penyelenggaraan magang. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa peserta menyebutkan bahwa hasil monitoring dan evaluasi belum terdokumentasi secara sistematis, sehingga tindak lanjut terkadang kurang terarah. Mereka menyarankan adanya laporan pemantauan yang terstruktur dan dibagikan kepada peserta sebagai referensi untuk perbaikan selama program berlangsung.

b. Evaluasi Coach

Tujuan dari evaluasi *coach* adalah menilai sejauh mana *coach* mampu menjalankan perannya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan peserta magang.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 2 Evaluasi Coach

Berdasarkan grafik tersebut, evaluasi *coach* pada program magang batch I ini mendapatkan nilai rata-rata 89.67 (baik). Namun masih terdapat unsur evaluasi *coach* yang mendapatkan nilai dibawah 60.00, yaitu pada penggunaan metode dan media pembimbingan (58.33). Sementara untuk unsur lainnya mendapatkan nilai yang sangat baik, yaitu diatas 90.00.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa metode pembimbingan yang digunakan *coach* kurang variatif, seperti melalui diskusi verbal atau pemberian tugas tanpa pendekatan interaktif. Beberapa peserta merasa pembimbingan seharusnya lebih variatif, misalnya dengan simulasi, *role – play*, atau studi kasus yang lebih mendalam untuk memudahkan pemahaman materi. Selain itu, media pembimbingan sebagian besar masih berbasis dokumen tertulis atau diskusi langsung tanpa memanfaatkan teknologi pendukung, seperti platform daring, video tutorial atau aplikasi berbasis pembelajaran.

c. Evaluasi Mentor

Tujuan dari evaluasi mentor adalah mengevaluasi sejauh mana mentor memberikan arahan, bimbingan teknis dan dukungan kepada peserta selama

pelaksanaan program magang dan menilai apakah bimbingan yang diberikan mentor relevan dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi peserta magang.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 3 Evaluasi Mentor

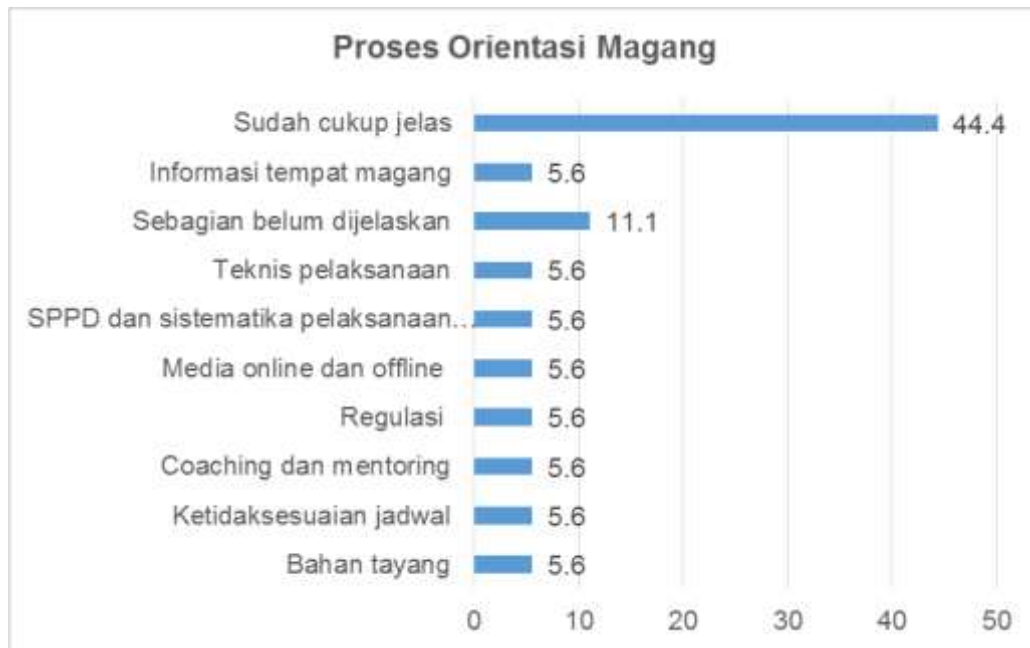
Berdasarkan grafik tersebut, nilai pada semua unsur sudah mendapatkan kategori yang sangat baik, begitupun rata-rata nilai sebesar 98.40 (Sangat baik). Berikut adalah nilai pada unsur evaluasi mentor: mentor memberikan pekerjaan untuk mendukung topik magang mendapatkan nilai 100.00, mentor menyediakan waktu untuk diskusi dan tanya jawab mendapatkan nilai 98.00, mentor menjawab seluruh pertanyaan dari peserta mendapatkan nilai 98.00, mentor memberikan motivasi kepada peserta mendapatkan nilai 98.00 dan mentor memiliki kemampuan untuk membangun hubungan harmonis mendapatkan nilai 98.00.

Berdasarkan hasil wawancara, peserta mengapresiasi tingkat keterlibatan mentor yang tinggi, terutama dalam memberikan bimbingan teknis dan saran yang relevan untuk menyelesaikan tugas-tugas magang. Mentor secara aktif memantau perkembangan peserta dan memberikan arahan yang jelas, selain itu peserta merasa mentor selalu dihubungi jika mereka membutuhkan klarifikasi atau dukungan tambahan. Selain itu, mentor juga memberikan dukungan moral kepada peserta, seperti memotivasi mereka untuk mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas atau memberikan apresiasi terhadap pencapaian kecil selama magang.

Evaluasi Kualitatif

a. Proses Orientasi Magang

Tujuan dari mengevaluasi proses orientasi magang adalah mengukur proses orientasi awal mempersiapkan peserta untuk memahami tujuan, struktur dan ekspektasi program magang.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 4 Proses Orientasi Magang

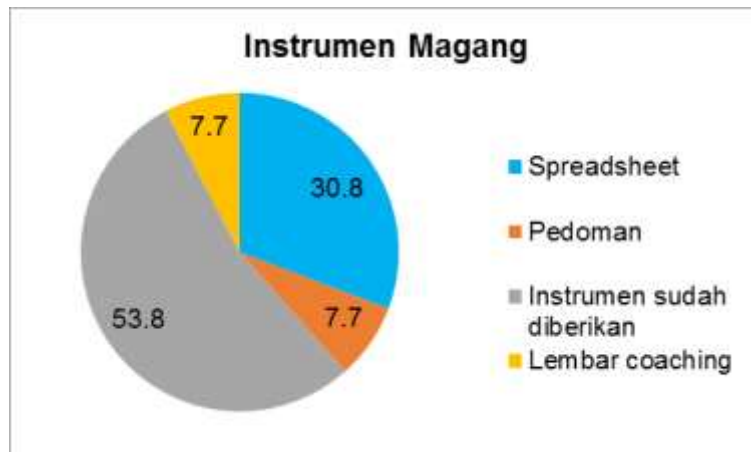
Berdasarkan hasil persentase, proses orientasi magang (petunjuk magang) sudah cukup jelas pada beberapa tempat magang, namun masih terdapat informasi yang belum dijelaskan. Adapun orientasi magang berisi penjelasan antara lain teknis pelaksanaan, regulasi dan informasi tempat magang. Sementara itu proses orientasi dilaksanakan secara *online* maupun *offline* (Disesuaikan dengan kondisi).

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian peserta menyatakan bahwa orientasi magang memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai teknis pelaksanaan, regulasi dan informasi umum tempat magang. Peserta merasa materi orientasi cukup mencakup hal – hal penting, seperti tujuan magang, tugas yang akan dilakukan dan tata tertib selama magang.

Sementara itu, penelitian menyebutkan bahwa proses orientasi penting dilaksanakan untuk memberikan pemahaman mengenai peraturan, *logbook* serta etika profesional setelah orientasi yang membantu mereka dalam meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan kerja, selain itu orientasi pun penting untuk membentuk sumber daya karier seperti kepercayaan diri, identitas karier dan kemampuan komunikasi (Inceoglu, 2019; Raju et al., 2017).

b. Instrumen Magang

Mengevaluasi instrumen magang merupakan evaluasi terhadap kelengkapan dan relevansi alat atau panduan yang diberikan kepada peserta selama pelaksanaan magang,



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 5 Instrumen Magang

Berdasarkan hasil persentase, instrumen sudah diberikan dan berupa *spreadsheet*, pedoman dan lembar *coaching*. Dalam konteks instrumen magang yang diberikan kepada peserta magang pada umumnya sudah direspon secara positif, artinya para peserta magang sudah mendapatkan instrumen atau semacam lembar kerja yang harus diisi selama magang. Penyelenggara memberikan instrumen dan dijelaskan juga apa saja yang diperlukan selama magang. Instrumen yang dimaksud berbentuk *spreadsheet* dan diberikan juga pedoman. Peserta mengharapkan adanya pertemuan antara mentor, peserta dan panitia untuk optimalisasi pengisian instrumen. Khusus untuk lembar *coaching* masih dibutuhkan petunjuk yang lebih jelas. Berdasarkan wawancara terkait instrumen diketahui pula bahwa peserta sudah menerima materi rutin per minggu.

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar peserta menyatakan bahwa mereka telah menerima instrumen berupa *spreadsheet*, pedoman dan lembar *coaching* pada awal program. Penjelasan terkait penggunaan instrumen diberikan secara rinci, sehingga mereka memahami apa yang perlu dilakukan selama magang. Namun, peserta mengungkapkan bahwa meskipun instrumen telah disediakan, ada kebutuhan untuk pertemuan langsung yang melibatkan mentor, peserta dan panitia guna membahas pengisian instrumen dengan lebih mendetail. Pertemuan ini diharapkan dapat menjelaskan hal-hal teknis yang mungkin belum dipahami peserta.

Dengan demikian instrumen yang ada masih perlu ditambah dengan petunjuk pengisian, khususnya pada lembar *coaching*. Pemberian instrumen yang lengkap beserta panduannya merupakan hal yang tepat dan perlu disempurnakan pada kesempatan magang yang akan datang.

Instrumen magang yang diberikan kepada peserta sesuai dengan yang tercantum pada pedoman magang antar eselon I, yaitu terdapat pada lampiran I mengenai Formulir Daftar Persiapan Program Magang Antar Eselon I dan lampiran II Lembar Kerja *Coaching*. Adapun untuk lembar kerja *coaching*, pada pedoman sudah ada penjelasan mengenai cara pengisiannya.

c. Pendampingan Selama Orientasi

Evaluasi terhadap pendampingan selama orientasi adalah menilai kualitas bimbingan yang diterima peserta selama tahap orientasi untuk membantu mereka menyesuaikan diri dengan program magang.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 6 Pendampingan Selama Orientasi

Berdasarkan hasil persentase, pendampingan selama orientasi sudah diberikan antara lain melalui panitia, mentoring, *coaching*, sementara itu pendampingan selama orientasi dilaksanakan dengan rutin, dalam pendampingan selama orientasi salah satu kegiatan yang dilakukan adalah menyusun *briefingsheet*. Namun, masih ada 1 responden yang menjawab pendampingan selama orientasi tidak dilaksanakan.

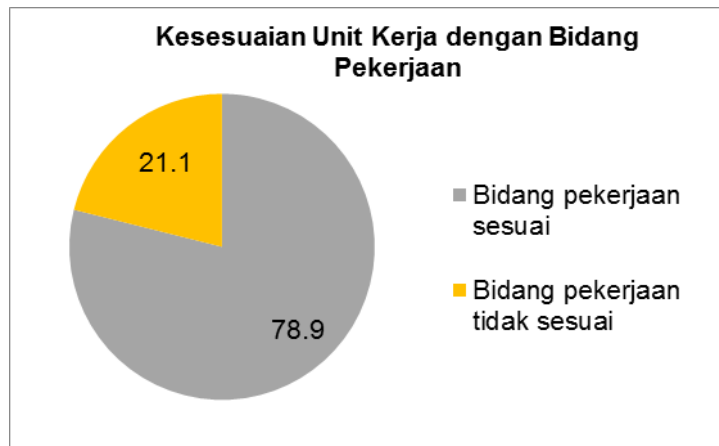
Terkait pendampingan ini jawaban yang diperoleh bukan terkait masa orientasi namun jawabannya adalah pendampingan selama magang. Adapun dalam konteks pendampingan selama magang umumnya sudah dilaksanakan dengan baik melalui proses *coaching* dan mentoring serta ada peran panitia di dalamnya. Pendampingan diberikan secara langsung dan *online*, bahkan dalam beberapa kesempatan pendampingan diberikan melalui pelaksanaan *Focus Group Discussion (FGD)*.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diidentifikasi pula bahwa pendampingan berlangsung secara interaktif dan rutin. Namun demikian masih ada pendampingan yang tidak dapat dilaksanakan namun dapat diatasi kendalanya. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan pendampingan yang sudah berjalan dengan baik hal ini dapat mengatasi permasalahan-permasalahan rutin selama magang. Adakalanya pendampingan juga mengalami kendala di awal namun tahap berikutnya semakin baik. Ditemukan pula pendampingan yang di awal dapat dilaksanakan dengan baik namun di akhir terkendala karena waktu yang tidak sesuai.

Pendampingan selama orientasi ini perlu diperhatikan untuk meningkatkan kemampuan peserta magang dalam adaptasi organisasi dan pengembangan kompetensi tim dan perlu didampingi karena dapat memberikan pengalaman yang lebih positif bagi peserta magang (Hardie et al., 2018; McDonald & Wilson-Mah, 2022).

d. Kesesuaian Unit Kerja dengan Bidang Pekerjaan

Kesesuaian unit kerja dengan bidang pekerjaan dievaluasi untuk mengukur kesesuaian antara penempatan unit kerja magang dengan latar belakang keahlian atau bidang tugas peserta.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 7 Kesesuaian Unit Kerja dengan Bidang Pekerjaan

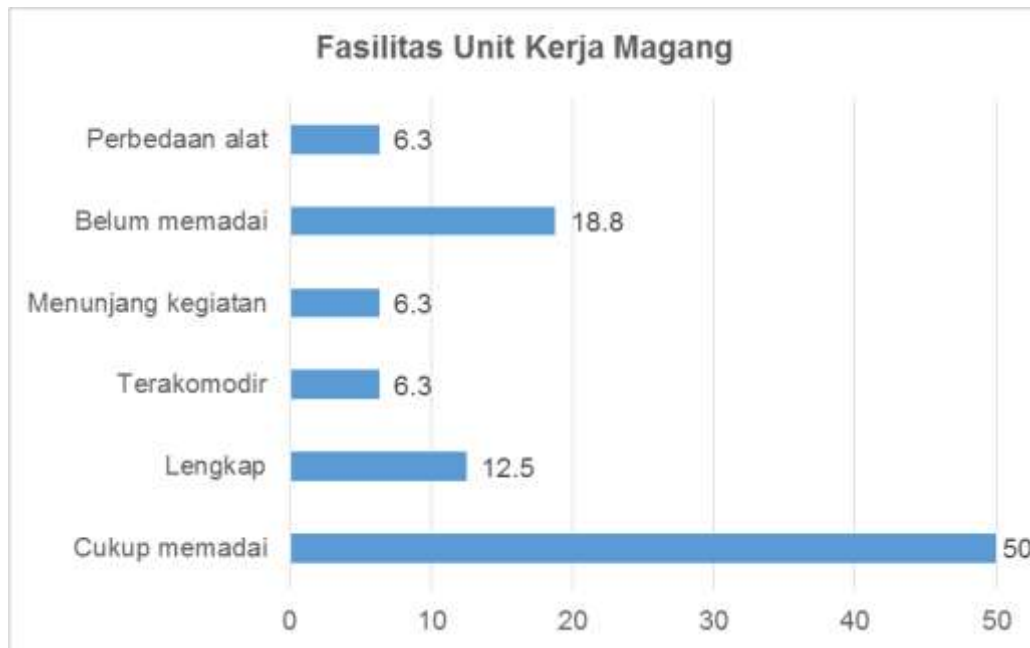
Berdasarkan hasil persentase, kesesuaian unit kerja magang dengan bidang pekerjaan peserta secara umum sudah sesuai, namun beberapa ada yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan peserta.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui masih ada peserta magang yang mendapatkan bidang pekerjaan yang tidak sesuai. Ketidaksesuaian yang dimaksud pada dasarnya hanya perbedaan sistem, jadi semula peserta magang bertugas sebagai panitia pengadaan dengan cara tender lalu di tempat magang dengan sistem katalog elektronik. Dalam konteks ini peserta magang mendapatkan pengalaman baru terkait pengadaan dan ini merupakan hal yang positif. Dalam kondisi lain ada juga yang merasakan bahwa bidang kerja pada saat magang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan. Muncul rekomendasi dari peserta magang yang tidak sesuai bahwa ke depannya diharapkan dapat melakukan survei kepada peserta untuk penempatan magang. Namun demikian secara umum semua peserta magang mendapatkan bidang pekerjaan yang sesuai dengan tugasnya (78,9%).

Menurut penelitian, kesesuaian bidang tugas pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja, terutama ketika adaptasi peran sesuai kebutuhan organisasi dan pribadi. Selain itu relevansi tugas pekerjaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, dengan mengidentifikasi relevansi tugas tersebut dapat memungkinkan organisasi untuk merancang klasifikasi pekerjaan yang lebih sesuai dan objektif (Dierdorff & Aguinis, 2018; Rudolph et al., 2021; Strah et al., 2021).

e. Fasilitas Unit Kerja Magang

Evaluasi pada fasilitas unit kerja magang adalah mengevaluasi ketersediaan dan kualitas fasilitas pendukung yang diberikan unit kerja magang dalam menunjang pelaksanaan tugas peserta.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 8 Fasilitas Unit Kerja Magang

Berdasarkan hasil persentase, fasilitas unit kerja magang secara umum sudah memadai, lengkap, terakomodir dan dapat menunjang kegiatan. Namun masih terdapat fasilitas yang belum lengkap serta perbedaan alat (karena perbedaan metode kerja).

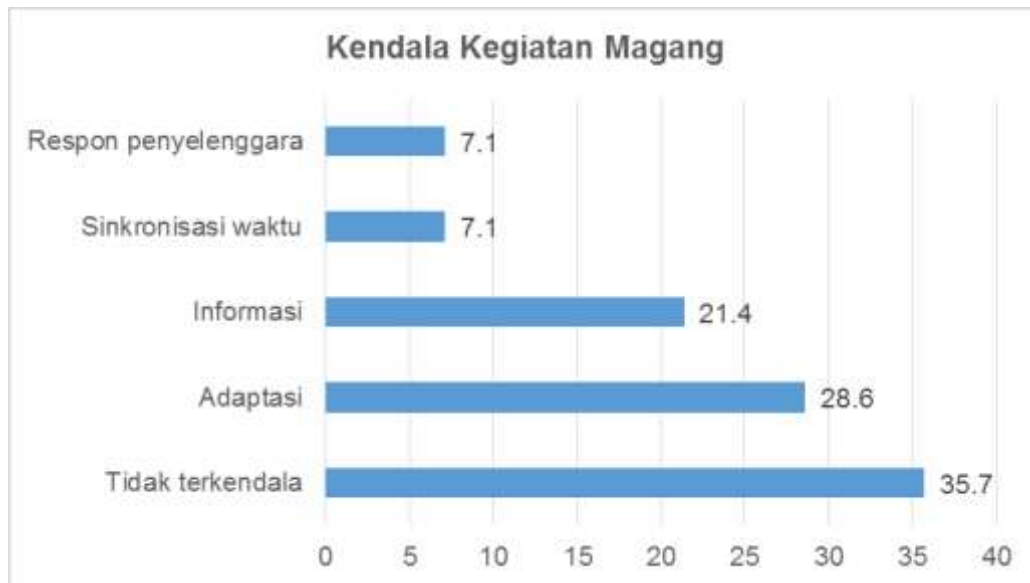
Secara umum fasilitas kerja di tempat magang cukup memadai, hal ini menunjukkan bahwa unit kerja tempat magang telah memberikan fasilitas yang baik kepada peserta magang. Bahkan di beberapa tempat ada fasilitas magang yang lebih canggih dan lengkap dibandingkan fasilitas di tempat kerja asal. Hal tersebut mengindikasikan adanya proses pembelajaran dan pengalaman positif di tempat magang. Namun ditemukan juga ada tempat magang yang fasilitas ATKnya kurang memadai.

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar peserta menyatakan bahwa fasilitas di unit kerja magang sudah cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka. Fasilitas tersebut mencakup perangkat kerja seperti komputer, ruang kerja yang nyaman, akses internet dan alat pendukung lain yang relevan. Peserta mencatat bahwa metode kerja di tempat magang terkadang membutuhkan alat yang berbeda dari yang biasa digunakan di tempat kerja asal. Hal ini menuntut mereka untuk beradaptasi, namun terkadang ketersediaan alat-alat tersebut tidak sepenuhnya mencukupi.

Penelitian menyebutkan bahwa pengelolaan fasilitas secara baik dan berkelanjutan dapat berperan penting dalam mendukung produktivitas kerja melalui peningkatan kualitas lingkungan kerja dengan fokus pada aspek berkelanjutan dan efisiensi energi dalam manajemen fasilitas (Desbalo et al., 2024).

f. Kendala Kegiatan Magang

Evaluasi pada kendala kegiatan magang adalah mengidentifikasi hambatan atau tantangan yang dihadapi peserta selama mengikuti program magang.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 9 Kendala Kegiatan Magang

Berdasarkan hasil persentase, sebagian besar mengalami terkendala. Namun masih terdapat kendala dalam pelaksanaan magang antara lain adaptasi dengan lingkungan baru, informasi yang masih belum jelas, sinkronisasi waktu dan respon penyelenggara yang terkadang tidak tanggap. Merujuk pada hasil persentase sebagian besar mengalami kendala dalam pelaksanaan magang (tidak mengalami kendala 35,7%, sedangkan yang mengalami kendala 64,3%). Kendala-kendala tersebut terdiri dari kendala informasi dari *coach* dan panitia, kendala adaptasi, respon penyelenggara yang tidak cepat.

Berdasarkan hasil wawancara, banyak peserta merasa memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, terutama terkait budaya kerja dan dinamika tim di tempat magang. Peserta yang memiliki pengalaman kerja di lingkungan yang berbeda sebelumnya cenderung lebih cepat beradaptasi, namun mereka yang baru pertama kali menghadapi situasi lintas unit kerja membutuhkan dukungan lebih. Peserta menyebutkan bahwa ada kalanya penyelenggara tidak memberikan tanggapan yang cepat atau solutif terhadap permasalahan yang mereka hadapi, seperti kendala teknis atau pertanyaan seputar tugas magang.

Untuk mengatasi kendala dalam adaptasi di lingkungan baru sangat dibutuhkan proses orientasi yang memadai. Waktu orientasi harus diberikan durasi yang cukup mulai dari literasi tempat magang sistem kerja di tempat magang. Peserta magang setidaknya diberikan waktu untuk beradaptasi 1-2 minggu sebelum memasuki masa magang yang sebenarnya. Untuk mengatasi kendala terkait respon penyelenggara/ panitia perlu ditambahkan personil dan jam pelayanan yang terinformasi dengan jelas. Sebagai contoh jam pelayanan panitia dari pukul 08.00-17.00. Selama waktu tersebut panitia harus responsif atas pertanyaan dan kebutuhan peserta.

g. Komunikasi dengan Coach

Tujuan dari evaluasi komunikasi dengan *coach* adalah mengukur efektivitas komunikasi antara peserta dengan *coach* dalam memberikan arahan, bimbingan dan evaluasi selama magang.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 10 Komunikasi dengan Coach

Berdasarkan hasil persentase, komunikasi dengan *coach* sudah dilaksanakan dengan baik, komunikasi terlaksana secara rutin, interaktif dan fleksibel, salah satu hal yang didiskusikan dengan *coach* adalah mengenai substansi magang.

Selama magang berlangsung komunikasi dengan *coach* telah berjalan dengan baik yaitu sudah berlangsung dengan interaktif, rutin, komunikatif dan fleksibel. Interaktif bermakna ada komunikasi timbal balik yang baik antara peserta magang dengan *coach*. Komunikatif dapat bermakna bahwa substansi diskusi sangat bermakna dan sangat menunjang terhadap substansi materi magang. Komunikasi rutin menggambarkan bahwa interaksi antara peserta magang dengan *coach* dilaksanakan secara intensif dan terjadwal. Adapun fleksibel dapat bermakna komunikasi dapat dilaksanakan baik dengan moda *online* maupun *offline* serta waktunya dapat saling menyesuaikan antara *coach* dan peserta magang. Diskusi yang berlangsung sangat terkait dengan substansi magang.

Penelitian menyebutkan bahwa pentingnya pendekatan berbasis hubungan dalam kegiatan *coaching* untuk meningkatkan kinerja, selain itu dapat meningkatkan kinerja dan keterampilan, *coaching* dilaksanakan bertujuan untuk membangun kompetensi dan keterampilan pegawai (Haan et al., 2016; Hollywood et al., 2016; Theeboom et al., 2014).

h. Komunikasi dengan Mentor

Evaluasi komunikasi dengan mentor adalah mengevaluasi kualitas interaksi peserta dengan mentor dalam mendukung pengembangan keterampilan dan pemahaman.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 11 Komunikasi dengan Mentor

Berdasarkan hasil persentase, komunikasi dengan mentor sudah dilaksanakan dengan baik, komunikasi terlaksana secara rutin dan interaktif. Sesuai dengan komunikasi yang terjadi antara peserta magang dengan *coach*, komunikasi dengan mentor juga berlangsung baik. yaitu sudah berlangsung dengan interaktif dan rutin, Interaktif bermakna ada komunikasi timbal balik yang baik antara peserta magang dengan mentor. Komunikasi rutin menggambarkan bahwa interaksi antara peserta magang dengan mentor dilaksanakan secara intensif dan terjadwal. Dari hasil wawancara juga diketahui bahwa komunikasi dengan *coach* dilakukan secara langsung (*offline*) dan *online*. Bahkan *output* dari komunikasi dapat berupa pengetahuan baru yang diterima oleh peserta magang. Hal ini tentu sangat positif.

Secara umum kondisi di atas sudah menggambarkan kondisi yang ideal, dimana komunikasi sudah berjalan dengan baik dan pola tersebut dapat dilanjutkan pada kesempatan magang berikutnya.

i. Komunikasi dengan Unit Kerja Asal

Evaluasi komunikasi dengan unit kerja asal adalah menilai sejauh mana komunikasi peserta dengan unit kerja asal dalam kaitannya dengan pelaksanaan program magang, apakah peserta masih melaksanakan komunikasi dengan unit kerja asal atau tidak.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 12 Komunikasi dengan Unit Kerja Asal

Berdasarkan hasil persentase, komunikasi dengan unit kerja asal sudah dilaksanakan dengan interaktif. Sementara itu yang melatarbelakangi peserta masih berkomunikasi dengan unit kerja asal antara lain kebutuhan data, adanya kejadian *urgent* (darurat), masih membantu pekerjaan di unit kerja asal.

Komunikasi dengan unit kerja asal selama masa magang berlangsung dengan baik. Beberapa hal yang dikomunikasikan oleh peserta magang dengan unit kerja asal adalah terkait dengan kebutuhan data, adanya kejadian *urgent* (darurat), masih membantu pekerjaan di unit kerja asal dan diskusi tentang beban kerja. Interaksi dengan tempat kerja asal merupakan hal yang penting mengingat pekerjaan di tempat magang juga terkait dengan pekerjaan di unit kerja asal, sehingga kesulitan-kesulitan pekerjaan di unit kerja asal dapat didiskusikan di tempat magang. Kebutuhan data yang juga disediakan oleh unit kerja asal dapat menunjang penyelesaian tugas magang dan hasil magang kelak dapat diimplementasikan di unit kerja asal. Kondisi ini dapat dilanjutkan pada kesempatan magang berikutnya.

j. Pembimbingan Karya Tulis Seminar

Evaluasi pembimbingan karya tulis seminar adalah mengukur kualitas bimbingan yang diterima peserta dalam menyusun karya tulis sebagai salah satu hasil dari program magang.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 13 Pembimbingan Karya Tulis Seminar

Berdasarkan hasil persentase, pembimbingan karya tulis seminar sudah dilaksanakan dengan komunikatif melalui kegiatan *coaching*, adapun kendala yang dirasakan antara lain kendala waktu dan informasi. Sementara itu untuk konteks karya tulis, bimbingan dilaksanakan dengan progress dan penggarapan output.

Merujuk hasil wawancara dapat diketahui bahwa secara umum pembimbingan berjalan dengan baik walaupun ada kendala penyesuaian waktu bimbingan dan kendala informasi antara *coach* dengan peserta magang. Dari sisi peserta magang sendiri merasa bahwa pembimbingan karya tulis membutuhkan disiplin diri yang kuat khususnya dalam komitmen terhadap jadwal dan membuat catatan harian.

k. Pembimbingan Khusus Persiapan Seminar

Pembimbingan khusus persiapan seminar adalah menilai kualitas dukungan yang diberikan kepada peserta dalam mempersiapkan materi dan presentasi untuk seminar hasil magang.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 14 Pembimbingan Khusus Persiapan Seminar

Berdasarkan hasil persentase, pembimbingan khusus persiapan seminar dilaksanakan oleh mentor, *coach*, pembimbingan secara interaktif. Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa proses pembimbingan sebelum seminar sudah berjalan dengan baik dan dilakukan oleh *coach* maupun oleh mentor. Bimbingan dilakukan secara *offline* dan *online*, namun peserta umumnya merasakan sangat senang jika melakukan bimbingan langsung. Pembimbingan mencakup format laporan dan substansi laporan.

I. Cakupan Substansi Magang

Evaluasi terhadap cakupan substansi magang bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana substansi yang diajarkan selama magang mencakup kebutuhan pengembangan kompetensi peserta.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

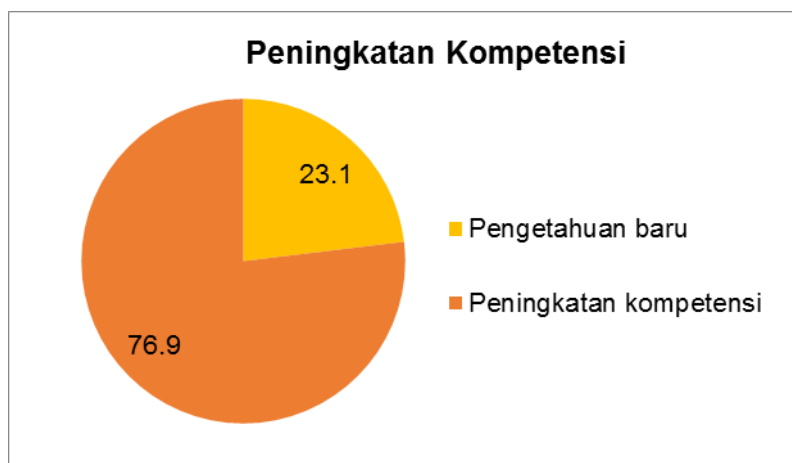
Gambar 15 Cakupan Substansi Magang

Berdasarkan hasil persentase, cakupan substansi magang yang paling dirasakan oleh peserta magang adalah munculnya *tacit knowledge* yaitu sebagai investasi dan juga perolehan *tacit knowledge*. Disamping itu hasil magang juga membentuk pengetahuan baru dan sebagian juga dapat langsung diterapkan di tempat kerja setelah selesai magang.

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa secara garis besar kegiatan magang mencakup beberapa keterampilan, hal tersebut sesuai dengan pengalaman peserta magang yang mendapatkan keterampilan baru berupa cara kerja baru pada tempat magang sehingga menambah beberapa keterampilan seperti cara penulisan, pelaporan, penyusunan perencanaan pengembangan, pengoperasian alat pemantauan gunung aktif. Namun tidak semua peserta magang mendapatkan keterampilan baru di tempat magang, beberapa peserta magang menyebutkan mendapatkan pengetahuan baru saja. Temuan hasil wawancara lainnya menyebutkan bahwa salah satu peserta magang merasakan kendala di awal kegiatan magang, hal tersebut dikarenakan terdapat metode/sistematika kerja yang masih perlu penyesuaian atau adaptasi namun seiring berjalannya waktu dapat menyesuaikan dan terbiasa. Peserta magang lainnya menyebutkan bahwa substansi magang ini cukup aplikatif, dimana terdapat pengalaman peserta yang sebelumnya belum pernah turun langsung ke gunung api sekarang lebih berani dan tentu dapat diterapkan di tempat asal.

m. Peningkatan Kompetensi

Evaluasi pada peningkatan kompetensi adalah mengukur dampak program magang terhadap peningkatan kompetensi teknis, manajerial dan sosial peserta.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 16 Peningkatan Kompetensi

Berdasarkan hasil persentase, peserta merasakan peningkatan kompetensi dan adanya pengetahuan baru. Hasil wawancara kepada peserta magang dapat diketahui bahwa secara umum peserta magang merasakan peningkatan kompetensi berupa *hard skill* (penyusunan regulasi, pengolahan data, keahlian dalam membuat LK, teknologi alat pemantauan, pengoperasian *drone*, menghitung morfologi gunung aktif) serta peningkatan kompetensi *soft skill* (kemampuan *public speaking*, *attitude*, peningkatan koordinasi dan saling menghargai).

Berdasarkan hasil wawancara, peserta yang ditempatkan di unit kerja dengan tugas perumusan kebijakan menyatakan mendapatkan pemahaman baru dalam proses penyusunan regulasi, termasuk analisis kebutuhan dan tata cara penyusunan dokumen resmi. Beberapa peserta menyebutkan bahwa mereka memperoleh keterampilan baru dalam analisis data menggunakan perangkat lunak tertentu, yang sebelumnya tidak mereka kuasai. Peserta yang bekerja dengan teknologi canggih, seperti alat pemantauan dan *drone*, menyatakan bahwa mereka tidak hanya belajar cara mengoperasikan alat, tetapi juga memahami aplikasi teknologi tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Peserta yang terlibat di bagian administrasi mendapatkan pengalaman membuat laporan keuangan yang lebih detail dan sesuai dengan standar yang berlaku. Peserta yang ditempatkan di unit terkait geologi atau mitigasi bencana mengungkapkan bahwa mereka memperoleh keahlian teknis yang sebelumnya belum pernah mereka pelajari, seperti pengukuran morfologi gunung dan analisis hasil pengamatan.

Sementara itu, hasil wawancara pada peningkatan *softskill*, bahwasannya peserta merasa lebih percaya diri dalam menyampaikan ide dan gagasan di depan rekan kerja maupun dalam forum resmi, terutama setelah mendapat bimbingan dari mentor dan *coach*. Peserta menyatakan adanya perubahan positif dalam sikap kerja, seperti meningkatkan kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan profesionalisme dalam menghadapi tantangan. Bekerja di lingkungan baru dengan tim yang berbeda membuat peserta belajar cara meningkatkan kemampuan koordinasi dan menjalin kerja sama yang efektif. Peserta menyebutkan bahwa mereka lebih menghargai keberagaman cara kerja dan sudut pandang rekan kerja di unit magang, yang memberikan pembelajaran baru tentang nilai-nilai kolaborasi.

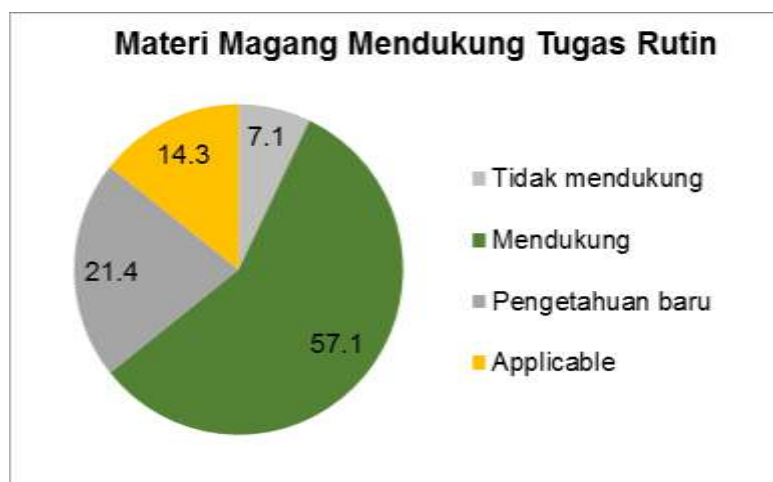
Peserta mengungkapkan bahwa peningkatan kompetensi ini memberikan dampak positif tidak hanya untuk tugas magang, tetapi juga dalam pekerjaan di unit

kerja asal mereka setelah program magang selesai. Mereka merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, terutama yang memerlukan kemampuan teknis maupun interaksi dengan berbagai pihak.

Penelitian menyebutkan bahwa magang dapat menghasilkan peningkatan kompetensi pegawai, selain itu magang mampu meningkatkan keterampilan dan kesiapan profesional pegawai. Pentingnya program magang yang terstruktur dalam meningkatkan keterampilan kerja dan kompetensi yang relevan, terutama dukungan langsung dari mentor di tempat kerja (Günter et al., 2022; Hadjivassiliou et al., 2022; Stephen et al., 2023).

n. Materi Magang Mendukung Tugas Rutin

Evaluasi terhadap materi magang dalam mendukung tugas rutin adalah menilai relevansi magang dengan tugas rutin peserta di unit kerja asal.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 17 Materi Magang Mendukung Tugas Rutin

Berdasarkan hasil persentase, peserta merasakan materi magang mendukung tugas rutin, peserta pun mendapatkan pengetahuan baru dan materi magang dapat diaplikasikan, namun sebagian kecil menyebutkan bahwa materi tidak mendukung tugas rutin. Dari hasil wawancara dengan peserta magang diketahui bahwa pada umumnya materi magang berguna dan mendukung untuk pelaksanaan tugas rutin peserta di unit kerja asal. Peserta menyebutkan bahwa dengan adanya kesesuaian/pekerjaan yang selaras dan didukung oleh pengetahuan baru yang didapat pada kegiatan magang tentu sangat berguna dan mendukung untuk tugas rutin peserta di unit kerja asal. Namun peserta lainnya menyebutkan bahwa materi magang belum mendukung pada pelaksanaan tugas rutin di unit kerja asal karena pekerjaan di unit kerja magang dirasa sama (selaras) dengan pekerjaan tugas rutin di unit kerja asal.

o. Tanggapan Terhadap Program Magang

Evaluasi tanggapan terhadap program magang adalah mengukur tingkat kepuasan dan persepsi keseluruhan peserta terhadap program magang.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 18 Tanggapan Terhadap Program Magang

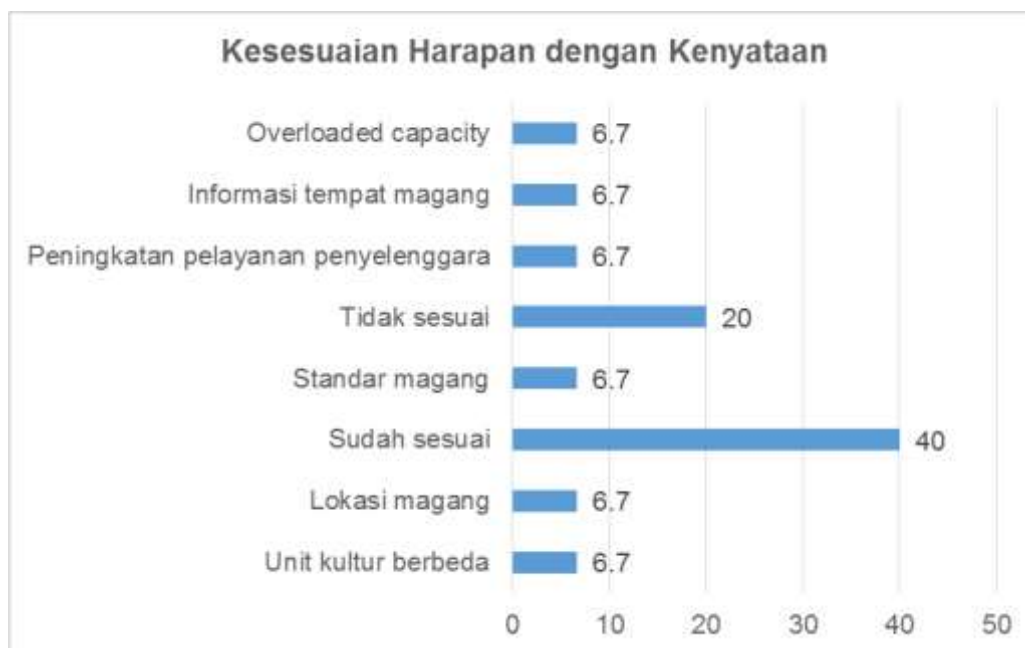
Berdasarkan hasil persentase, peserta menilai program magang dirasakan manfaatnya, program magang dapat meningkatkan relasi/*networking*, mendapatkan pengetahuan baru dan peningkatan kompetensi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada peserta magang terkait dengan tanggapan program magang dan pentingnya bagi pengembangan karir, diketahui bahwa peserta magang mendapatkan manfaat dari program magang ini. Seperti meningkatkan relasi, dengan adanya program magang ini peserta bertemu dengan orang baru, salah satunya adalah dapat membantu untuk mencari vendor dengan lebih mudah. Selain itu tanggapan terhadap program magang lainnya adalah peserta mendapatkan pengetahuan baru dan dapat melihat suatu pekerjaan pada perspektif yang baru.

Peningkatan kompetensi pun dirasakan dengan adanya peningkatan *skill/keterampilan* pada peserta magang. Selain dari manfaat yang dirasakan, terdapat masukan dari peserta magang mengenai madanya monitoring pada kegiatan awal magang.

p. Kesesuaian Harapan dengan Kenyataan

Evaluasi kesesuaian harapan dengan kenyataan adalah menilai sejauh mana program magang sesuai dengan harapan awal peserta.



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Gambar 19 Kesesuaian Harapan dengan Kenyataan

Berdasarkan hasil persentase, peserta merasakan beberapa kendala dalam pelaksanaan magang sehingga kurang sesuai dengan harapan, antara lain: keinginan peserta untuk dapat ditempatkan pada unit kultur yang berbeda sehingga menambah pengalaman dan pengetahuan baru, lokasi magang yang perlu dipertimbangkan, standar magang, peningkatan pelayanan penyelenggara, informasi tempat magang serta kendala *overloaded capacity* (beban kerja yang tinggi).

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa peserta magang merasakan hal yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Ada yang beranggapan bahwa harapan dan kenyataan sudah sesuai pada kegiatan magang, namun ada yang merasakan belum sesuai.

Beberapa hal yang menjadikan peserta belum merasakan kesesuaian tersebut adalah peserta mengharapkan magang pada unit yang berbeda sehingga dapat memperkaya pengetahuan maupun keterampilan (peserta menginginkan pengalaman kerja yang baru). Peserta lain menyebutkan bahwa pentingnya meningkatkan standar magang, perlunya penempatan lokus disesuaikan dengan minat peserta, adanya waktu magang yang lebih lama sehingga dirasa tidak sesuai serta dirasakan harus ada peningkatan pelayanan penyelenggara. Selain itu terkait SPPD yang terlambat.

Mengenai tempat magang yang berbeda, nampaknya hal tersebut belum bisa dilaksanakan karena yang tercantum pada pedoman magang antar eselon I menyebutkan Penentuan lokus magang didasarkan pada proses bisnis dan tugas fungsi yang mendukung proses bisnis unit asal calon peserta magang. Sementara itu mengenai waktu magang, sesuai pedoman disebutkan bahwa Kegiatan Magang antar Eselon I dilaksanakan selama 40 (empat puluh) hari kerja yang meliputi *classroom* (18 JP), magang (350 JP), dan seminar (2 JP).

KESIMPULAN

Secara umum, program magang ini memiliki banyak aspek positif, terutama dalam hal dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh *coach* dan mentor serta manfaat untuk pengembangan kompetensi. Namun, beberapa area seperti proses orientasi, fasilitas, dan komunikasi perlu ditingkatkan untuk meningkatkan efektivitas dan kepuasan peserta secara keseluruhan. Berikut adalah kesimpulan secara rincinya:

Evaluasi Penyelenggaraan: Aspek yang mendapat penilaian sangat positif mencakup informasi pemanggilan peserta, kecepatan pelayanan, kemudahan menghubungi petugas magang, serta kebermanfaatan bagi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa program telah dikelola dengan baik dalam hal administratif dan layanan peserta. Namun, ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti jadwal penyelenggaraan dan proses monitoring dan evaluasi (*monev*) pemantauan. Perbaikan di area ini dapat dilakukan dengan penjadwalan yang lebih fleksibel dan sistem pemantauan yang lebih sistematis untuk memastikan kelancaran program.

Evaluasi *Coach* dan Mentor: *Coach* dan mentor menunjukkan performa yang sangat baik, khususnya dalam kemampuan membimbing, ketepatan waktu, memberikan motivasi, dan dukungan kepada peserta. Aspek ini menunjukkan bahwa pendampingan telah berjalan dengan efektif. Namun, penggunaan metode dan media pembimbingan mencatat skor terendah. Ini mengindikasikan bahwa masih ada ruang untuk pengembangan dalam hal diversifikasi metode dan penggunaan media yang lebih interaktif dan modern guna meningkatkan efektivitas pembimbingan.

Proses Orientasi Magang: Skor yang rendah pada proses orientasi mengindikasikan adanya kekurangan dalam penyampaian informasi penting kepada peserta di awal program. Hal ini dapat memengaruhi kesiapan peserta dalam menjalani program. Untuk mengatasi masalah ini, perlu ada perbaikan dalam materi dan metode orientasi, misalnya melalui penyampaian informasi yang lebih terstruktur, penggunaan presentasi visual, dan sesi tanya jawab yang lebih interaktif.

Kesesuaian Bidang Pekerjaan: Sebanyak 78.9% peserta merasa bahwa bidang pekerjaan magang sesuai dengan tugas yang diharapkan. Namun, 21.1% peserta menganggap bahwa bidang tersebut kurang sesuai. Hal ini menandakan perlunya penyesuaian yang lebih baik antara bidang penugasan dan ekspektasi peserta. Memastikan kesesuaian penugasan dengan latar belakang dan minat peserta dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas mereka.

Fasilitas Unit Kerja: Hasil evaluasi menunjukkan bahwa fasilitas yang disediakan oleh unit kerja cukup memadai. Namun, ada peserta yang merasa kurang terakomodasi atau menghadapi kendala terkait fasilitas. Untuk memperbaiki hal ini, penyediaan fasilitas perlu dievaluasi lebih lanjut, termasuk kelengkapan sarana dan dukungan teknis yang diperlukan oleh peserta magang.

Komunikasi dan Pembimbingan: Komunikasi antara peserta dengan *coach* dan mentor dinilai sudah berjalan baik, menciptakan interaksi yang rutin dan efektif. Namun, komunikasi dengan unit kerja asal dapat ditingkatkan agar peserta tetap merasa terhubung dan mendapat dukungan tambahan. Selain itu, pembimbingan dalam penyusunan karya tulis seminar masih memerlukan perhatian lebih untuk memastikan peserta dapat menyelesaikan tugas akhir mereka dengan baik.

Peningkatan Kompetensi dan Tanggapan Program: Program magang dinilai berhasil dalam memberikan pengetahuan baru dan peningkatan kompetensi. Meskipun demikian, manfaat yang dirasakan oleh peserta belum sepenuhnya maksimal. Evaluasi ini menunjukkan pentingnya pengembangan lebih lanjut pada konten pelatihan dan pembekalan yang lebih mendalam agar manfaat program lebih optimal bagi semua peserta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo, & Mohamed. (2022). Policy Implementation and Outcome Evaluation. *International Journal of Public Administration*, 45(8), 943–960.
- Avellone, L., Taylor, J., Ham, W., Schall, C., Wehman, P., Brooke, V., & Strauser, D. (2023). A Scoping Review on Internship Programs and Employment Outcomes for Youth and Young Adults With Intellectual and Developmental Disabilities. *Rehabilitation Counselors and Educators Journal*, 12(1).
- Cappelli. (2022). Skill Gaps and Internships: Redefining Employee Training Needs. *Journal of Applied Human Resource Management*, 25(3), 230–245.
- Cerveza, Laguardia, & Lapinid. (2023). The Potential Power of Internships on Job Opportunities and Employability. *Journal of Human Resource and Workplace Dynamics*, 12(1), 34–49.
- Desbalo, M. T., Woldesenbet, A. K., Bargstädt, H.-J., & Yehualaw, M. D. (2024). Critical factors that influence the effectiveness of facility maintenance management practice in public university buildings in Ethiopia: an exploratory factor analysis. *Civil & Environmental Engineering*, 11(1).
- Dierdorff, E., & Aguinis, H. (2018). Expanding job crafting theory beyond the worker and the job. *Management Research The Journal of the Iberoamerican Academy of Management in Press*.
- Gapasin, DBA, W. O. (2022). Virtual Internship Program: Its Efficacy and Employability to Business Students in Better Normal towards Sustainability. *International Journal of Scientific Research and Management*, 10(12), 4397–4401. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v10i12.em014>
- Günter, K., Hoffmann, T., & Klemp, M. (2022). Professional Skill Enhancement through Internships: Bridging the Gap between Education and Employment. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 23(2), 78–95.
- Haan, D., Grant, Burger, & Eriksson. (2016). A large-scale study of executive and workplace coaching: The relative contributions of relationship, personality match, and self-efficacy. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 68(3), 189–207.
- Hadjivassiliou, K., Rickard, S., & Green, L. (2022). Enhancing Employability Skills through Structured Internship Programs. *Journal of Vocational Education and Training*, 74(3), 202–219.
- Hala, & Xhomara. (2023). Assessing the Impact of Internships on Employee Skill Development and Career Progression. *International Journal of Career Development*, 19(2), 101–115.
- Hamzah, I., Burhanudin, & Wahid, N. (2023). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. *Journal Unismuh*, 4(2), 256–269. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Hardie, G., Almeida, S., & Ross, P. J. (2018). Value of industry mentoring and resource

- commitment to the success of an undergraduate internship program: A case study from an Australian university. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19(2), 155–168.
- Hollywood, Blaess, Santin, & Bloom. (2016). Holistic mentoring and coaching: Focusing on employee strengths. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 2(1), 32–41.
- Hutton, L. N., Jenkins, L. S., Mash, R., von Pressentin, K., Reid, S., Morgan, J., & Kapp, P. (2024). Evaluating the new family medicine internship programmes in the Western Cape, South Africa. *South African Family Practice*, 66(1), 1–8. <https://doi.org/10.4102/safp.v66i1.5837>
- Inceoglu. (2019). Designing successful internships: exploring the role of duration, formalization, and motivational practices. *Emerald Insight*.
- Kim, & Huang. (2023). Cross-Cultural Internships and Career Development: A Longitudinal Study of Internship Experiences in Multinational Corporations. *Journal of Global Mobility*, 11(3), 202–220.
- Lopez, & Smith. (2023). Competence-Based Management Research in the Web of Science and Scopus Databases: Scientific Production, Collaboration, and Impact. *Journal of Business Research*, 148, 50–58.
- Lukvinda, R., Debby, A., & Macella, R. (2022). Pengembangan Kompetensi Karyawan Pada Bagian Keuangan dan Umum PT. PLN (Persero) Upk Nagan Raya. *Sawala : Jurnal Administrasi Negara*, 10(2), 208–223. <https://doi.org/10.30656/sawala.v10i2.5254>
- McDonald, M., & Wilson-Mah, R. (2022). The role of mentorship in internships. *Papers on Postsecondary Learning and Teaching*, 5(42–50).
- Mishra, & Liu. (2023). Graduate Employability and Competence Development in Higher Education—A Systematic Literature Review Using PRISMA. *Higher Education Research & Development*, 42(3), 312–330.
- Park, & Lee. (2023). The Impact of Internship Program Characteristics on Employment Success: Evidence from Korean Graduates. *Journal of Education and Work*, 36(2), 142–158.
- Potter, Watts, & Preslar. (2023). Evaluating Program Implementation in Extension Education. *Journal of Extension*, 61(1), 100–115.
- Raju, J., Megahed, M. M., & Chithra. (2017). *The Effectiveness of Orientation Programme among Nurse Interns: An Initial Step towards Quality Nursing Care Effectiveness of Expectant Father's Presence during First Stage of Labour View project Evaluating Nursing Students' Anxiety and Depression during*. 7(May), 218–223. <https://www.researchgate.net/publication/316792751>
- Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., And, & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1–2).
- Sá, & Serpa. (2023). The Relevance of Transversal Competences in Vocational Education and Training: A Bibliometric Analysis. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 15(1), 55–74.
- Setiawan, I., Nawawi, N., Johannes, A. W., & Tefa, G. (2023). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 49(2), 170–185. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v49i2.3444>
- Smith, & Hodge. (2023). Program Evaluation Toolkit: A Practical Guide for Evaluators. *Evaluation Journal of Australasia*, 19(3), 210–225.
- Smith, & Johnson. (2023). Virtual vs. On-Site Internships: A Comparative Analysis of Learning Outcomes and Job Readiness. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 24(1), 33–50.



-
- Stephen, B., Sarojni, C., Darryl, D., & Smith, R. (2023). Understanding Competence Development in Work-Integrated Learning: A Case Study on Graduate Competence Enhancement. *Journal of Education and Work*, 36(1), 112–126.
- Strah, N., Rupp, D. E., & Morris, S. B. (2021). *Job analysis and job classification for addressing pay inequality in organizations. Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. 15(1).
- Theeboom, Beersma, & Vianen, V. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1–18.