

Optimalisasi Penyusunan Materi Pelatihan dan Pengembangan di PT Mitra Akademi Perkasa

Axl Alexander Tunru, Denta Felli Ananda, Niken Purbasari, Maris Agung Triandewo

Trisakti School of Management Jl. Kyai Tapa No. 20, Tomang, Grogol Petamburan,
Jakarta Barat, Indonesia

axl.alexander27@gmail.com, DFA@stietrisakti.ac.id, npi@stietrisakti.ac.id,
mat@stietrisakti.ac.id

Abstract

This internship report aims to explain the author's activities during the internship at PT. Mitra Akademi Perkasa (MAP Retail Academy) through the Magang Bersertifikat Kampus Merdeka (MBKM) Program organized by the Ministry of Education. This program is held to improve abilities and skills, so that they are in accordance with the needs of the world of work in the future. This report will explain about the company, the daily activities of the Author as part of the training and development team and how the work is divided. In addition to daily activities regarding the work provided, this report will explain other activities such as project that provided by PT. Mitra Akademi Perkasa. The results of the program that has been carried out for four and a half months are felt to be effective and efficient. Because in less than 5 months the author gain valuable experience and can fully contribute to the work done, especially in the field of human resources.

Keywords: Magang Bersertifikat Kampus Merdeka, HR Development, Training, Learning Materials, HR training, innovation project.

Abstrak

Laporan magang ini bertujuan untuk menjelaskan kegiatan Penulis selama magang di PT. Mitra Akademi Perkasa (MAP Retail Academy) melalui Program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka (MBKM) yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan. Program ini diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan, agar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja di masa mendatang. Laporan ini akan menjelaskan tentang perusahaan, kegiatan sehari-hari Penulis sebagai bagian dari tim pelatihan dan pengembangan dan bagaimana pekerjaan dibagi. Selain kegiatan sehari-hari tentang pekerjaan yang diberikan, laporan ini akan menjelaskan kegiatan lain seperti proyek yang disediakan oleh PT. Mitra Akademi Perkasa. Hasil dari program yang dijalani selama empat setengah bulan ini dirasa sudah efektif dan efisien. Karena dengan waktu kurang dari 5 bulan ini penulis mendapatkan pengalaman yang berharga serta berkontribusi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan khususnya dibidang SDM.

Kata Kunci: Magang Bersertifikat Kampus Merdeka, Pengembangan SDM, Pelatihan, Materi Pembelajaran, HR training, innovation project.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia kerja semakin ketat dan juga kompetitif. Begitupun waktu berakhirnya masa studi program sarjana semakin dekat, pengalaman bekerja serta kompetensi

yang dimiliki merupakan salah satu aset yang penting untuk menunjang kebutuhan persaingan dalam dunia kerja.

Salah satu sarana bagi mahasiswa untuk lebih mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja adalah dengan mengikuti program magang MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka). Melalui program ini, mahasiswa dapat mempelajari dunia kerja yang sebenarnya, menerapkan secara langsung teori – teori yang sudah dipelajari semasa kuliah, serta tumbuh dan berkembang bersama perusahaan yang telah dituju.

Adapun tujuan diharapkan selama mengikuti program MBKM ini ialah Mendapatkan pengalaman untuk bekerja serta aktif dalam kegiatan operasional perusahaan serta mendapatkan manfaat berupa mendapatkan kesempatan untuk berkontribusi secara langsung dalam kegiatan pelatihan perusahaan, dimulai dari tahap pengembangan materi hingga tahapan pelaksanaan proses pelatihan. Manajer menggunakan keterampilan konseptual, manusia, dan keahlian teknis untuk melakukan empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan di semua organisasi (Daft et al.2016, 16) Proses pekembangan bisnis tersebut didukung dengan struktur organisasi dari PT Mitra Adi Perkasa dengan berbagai sub unit bisnis nya. Salah satu nya ialah PT Mitra Akademi Perkasa.

MAP yang berdiri pada tahun 1995 (MAP, 2022) menjadi salah satu mitra dari program MBKM telah membuka kesempatan kepada penulis untuk belajar serta mendapatkan pengalaman kerja, terutama di divisi pelatihan dan pengembangan dalam naungan PT. Mitra Akademi Perkasa. Pelatihan berarti memberikan ketrampilan baru atau keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka (Dessler 2020, 240). Khususnya dalam bagian pelatihan dan pengembangan memiliki tugas serta tanggung jawab sebagai berikut;

1. Menyediakan jasa pelatihan dan pengembangan SDM untuk kebutuhan dalam perusahaan MAP maupun luar perusahaan MAP;
2. Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi seluruh program pelatihan dan pengembangan SDM;
3. Menyediakan jasa penyewaan ruangan untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM untuk kebutuhan dalam perusahaan MAP maupun luar perusahaan MAP.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Kegiatan/Pekerjaan Rutin Berulang Membuat Materi Pelatihan Untuk Proyek MIND

Salah satu proyek program pelatihan yang telah sukses berjalan yaitu *MAP Internal Development*. Dalam buku Blanchard edisi ke-5 Pelatihan ini berfungsi untuk memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja lebih efektif (Blanchard dan Thacker 2013, 23). Tanggung jawab yang dilakukan adalah meningkatkan keahlian peserta pelatihan agar kualitas performa mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan. Hasil akhir yang ingin di capai dari kegiatan tersebut adalah:

1. Materi yang berhasil diunggah ke LXP akan dipelajari peserta pelatihan melalui metode *self learning*.
2. Materi yang sudah dipelajari akan diulang dalam metode *Lecture* yang dipimpin oleh mentor kepada para peserta pelatihan secara virtual melalui *zoom meeting*, Ini digunakan untuk menciptakan pemahaman tentang suatu topik dan untuk

mempengaruhi sikap yang terkait dengan topik tersebut (Blanchard dan Thacker 2013, 218).

3. Di dalam materi tersebut sudah berisi *Task Assigment, Case Study & Case Analysis* agar para peserta pelatihan dapat memahami inti dari materi yang sudah disampaikan secara berkelompok maupun individu.
4. Mengadakan diskusi dengan mentor untuk mengevaluasi jalannya pelatihan agar dapat dievaluasi kedepannya.

Kendala yang dihadapi dari kegiatan ini adalah ketika proses pembuatan materi ini membutuhkan pemahaman istilah-istilah toko agar para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan, sehingga salah satu solusinya adalah berkomunikasi dengan mentor yang memiliki pengalaman lebih mendalam mengenai istilah dalam toko.

Pengetahuan yang dimanfaatkan dalam kegiatan ini adalah pengetahuan Manajemen Pelatihan dan Pengembangan yang di ajarkan di salah satu mata kuliah *Trisakti School of Management* yaitu membahas mengenai teknik-teknik dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan.

Membuat Materi Pelatihan Untuk Proyek Pra-Kerja

Proyek pelatihan ini direncanakan terlaksana di awal tahun 2023. Capaian yang diharapkan dalam proyek ini adalah meningkatkan keahlian peserta yang memutuskan untuk mengikuti program pelatihan pra-kerja ini. Seperti yang diketahui bahwa tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya (Heidjrachman dan Husnan. 2004,74)

Penulis diberikan tanggung jawab untuk menyusun materi pelatihan yang akan disampaikan kepada para peserta pelatihan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan. Proses pembuatan materi meliputi:

1. Menganalisa materi yang sudah ada untuk disesuaikan kembali menjadi materi yang baru sesuai dengan judul materi yang telah ditetapkan dalam *Training Activity Plan*;
2. Mengembangkan materi yang telah ditetapkan agar menjadi materi baru dalam format *power point, Microsoft excel, google docs, google forms*. yang berbeda dari segi tampilan hingga konten yang terkandung;
3. Meminta verifikasi kepada mentor terhadap materi yang sudah jadi dan menunggu untuk mendapatkan umpan balik dari mentor;
4. Memperbaiki beberapa poin yang telah disampaikan mentor terkait materi yang sudah jadi.

Kendala yang dihadapi dari proyek Pra-Kerja ini adalah kegiatan ini berlangsung secara bersamaan dengan proyek MIND yang mengakibatkan konsentrasi menjadi terpecah akibat dari jalannya waktu pembuatan materi secara bersamaan, jadi solusi yang penulis lakukan ialah mengerjakan beberapa konten sedikit demi sedikit untuk dijadikan materi pelatihan baru.

Pengetahuan yang dimanfaatkan kegiatan Pra-Kerja ini merupakan dari mata kuliah Manajemen Pelatihan dan Pengembangan yaitu proses penyampaian materi salah satunya adalah melalui demonstrasi. Pengertian metode demonstrasi menurut (Muhibin 2000,22) dalam artikel (Pusat Edukasi Antikorupsi 2022) adalah metode mengajar dengan cara

memperagakan barang, kejadian, aturan dan urutan melakukan kegiatan, baik secara langsung maupun melalui penggunaan media pengajaran yang relevan dengan pokok bahasan atau materi yang sedang disajikan. Mata kuliah berikutnya yaitu Lab Sistem Informasi yang membahas mengenai ilmu *Microsoft Excel* seperti fungsi SUM, MID yang digunakan ketika proses pembuatan konten materi pelatihan.

Kegiatan/Pekerjaan Tidak Rutin

MAP GROW: Innovation Project

Kegiatan ini dibuat oleh PT. Mitra Akademi Perkasa dan diperuntukan kepada seluruh peserta magang untuk mengetahui lebih dalam peran serta tugas di divisi masing-masing dengan cara mencari isu-isu maupun kendala yang dialami selama kegiatan magang berlangsung serta mencari solusi dari hal tersebut.

Dalam proyek yang dikerjakan oleh penulis terdapat permasalahan yang dirasakan ketika menjalani pekerjaan sebagai *HR-Training*, yaitu kesulitan dalam menyesuaikan isi materi pelatihan berdasarkan tingkat jabatan para peserta pelatihan. Pelatihan untuk peserta karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan serta pengetahuan (Wicaksono 2016).

Seperti yang diketahui bahwa penulis mendapatkan tugas serta tanggung jawab untuk membuat materi pelatihan yang harus disesuaikan berdasarkan tingkat jabatan para peserta pelatihan khususnya pada tingkat *Supervisory* dan *Managerial*. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal (Sinaga et al. 2021).

Aktivitas ini mengharapkan agar para peserta pelatihan yang berada di tingkat jabatan ini mengalami perkembangan, yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan ini sangat penting dan akan terus berkembang dikarenakan perubahan-perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, serta meningkatnya kerumitan pekerjaan masing-masing jabatan (Setiawan 2016).

Proyek Inovasi ini dilakukan oleh para pemegang yang bertujuan untuk mengetahui lebih dalam peran serta tugas yang dipertanggung jawabkan serta menggali lebih dalam isu atau permasalahan yang dihadapi agar menjadi sebuah solusi yang berguna bagi para pemegang. Dalam Proyek Inovasi ini, ada beberapa poin utama yang harus diperhatikan yaitu: Pendahuluan, Kunci Pembelajaran, Masalah, Teknik Analisa, Memilih Strategi, Target, Rencana Aksi & Timeline, dan Hasil.

Dalam proyek ini penulis menghadapi hambatan seperti dalam tahap pengelolaan waktu karena proyek ini berjalan bersamaan dengan pekerjaan rutin yang masih dilakukan serta kesibukan mentor yang membuat waktu diskusi menjadi terhambat dikarenakan waktu pekerjaan rutin yang berbenturan dengan *Innovation Project*;

Solusi yang diambil penulis dalam proyek ini adalah untuk mencoba memulai mengerjakan proyek di waktu sisa jam kerja dan juga waktu luang dan mengatur jadwal diskusi dengan mentor melalui tatap muka maupun virtual dengan aplikasi *WhatsApp*;

Adapun hasil yang didapatkan oleh penulis yaitu menyusun pedoman dalam bentuk power point yang akan digunakan ketika proses penyusunan materi pelatihan berdasarkan tingkat kinerja karyawan yang berbeda (*supervisory, managerial*). Yang diharapkan dapat membantu peserta MBKM divisi HR-training di angkatan selanjutnya dalam proses penyusunan materi pelatihan.

PENGETAHUAN YANG DIMANFAATKAN DALAM PROSES PELAKSANAAN

Terdapat beberapa pengetahuan yang dimanfaatkan selama proses pelaksanaan proyek dikerjakan yaitu ;

Manajemen pelatihan dan pengembangan. Ilmu dari mata kuliah manajemen pelatihan dan pengembangan yang telah dipelajari semasa kuliah dipakai ketika menjalani pekerjaan sehari-hari dan juga turut serta membantu dalam pembuatan *innovation project* seperti teknik mendesain materi pelatihan yang baik. Tahap desain pelatihan adalah proses mengidentifikasi serangkaian spesifikasi yang akan digunakan dalam tahap pengembangan untuk membuat modul pelatihan. Ini menciptakan pedoman yang perlu diikuti saat membuat konten, proses penyampaian dan materi yang akan digunakan untuk pelatihan (Blanchard dan Thacker 2013, 163).

Etika Pengembangan Diri. Pengetahuan dari mata kuliah ini digunakan ketika menjalani proses presentasi *innovation project* yaitu komunikasi efektif yang dilakukan untuk menyampaikan pesan utama kepada pendengar melalui etiket berkomunikasi seperti (gaya tulisan, mengatur intonasi).

Bahasa Indonesia dan Inggris. Ilmu kedua Bahasa ini digunakan saat proses pembuatan materi dan juga pembuatan *innovation project* untuk memilih Bahasa yang tepat sesuai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

PARTISIPASI DALAM INSTANSI

Partisipasi yang diberikan mitra selama mengikuti magang program MBKM (Magang Bersertifikat Kampus Merdeka) di PT Mitra Akademi Perkasa adalah:

1. *MAP On Boarding Day*, acara ini dilakukan di hari pertama magang (18 Agustus 2022). Dimulai oleh para MC memperkenalkan profile perusahaan PT. Mitra Adiperkasa Tbk. Sambutan untuk para pemagang, Percakapan dari Intern batch 2, dan sesi penutupan. Kegiatan ini sebagai sebuah proses yang dilakukan selama masa percobaan untuk mengintegrasikan karyawan baru dengan budaya dan lingkungan kerja perusahaan melalui serangkaian aktivitas yang disusun secara sistematis dan formal (Santoso 2018).
2. Lomba 17 Agustus, acara ini diadakan di kantor pada hari kedua magang (19 Agustus 2022) dan diikuti khusus oleh para staff MAP Retail Academy. Acara ini bertujuan untuk melatih kekompakan dengan 1 divisi maupun dengan divisi lainnya melalui beragam lomba, serta bertujuan untuk mengenali lingkungan kantor.
3. *MAP GROW*, merupakan rangkaian acara seminar dari MAP yang rutin diadakan beberapakali setiap hari jumat. Setiap pertemuan memiliki topik seminar yang berbeda-beda. Dari seminar ini intern diajarkan mengenai *effective communication, career path, leadership, personal branding, speak like a pro*.

KESIMPULAN

Dengan didapatnya pengetahuan terkait proses pelatihan dan pengembangan karyawan baik dalam organisasi perusahaan maupun luar lingkup organisasi perusahaan serta diberikannya pembelajaran mengenai teknik penyusunan materi pelatihan berdasarkan kebutuhan pelatihan ini dirasa membuat kegiatan penyusunan materi pelatihan dan pengembangan di MRA menjadi lebih optimal.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa program MBKM yang telah berjalan ini berjalan dengan efektif serta efisien dikarenakan oleh melalui program magang yang kurang dari 5 bulan ini kegiatan MBKM ini dirasa cukup efektif karena dapat memberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas potensi diri dalam hal pengetahuan seperti mampu membuat materi pelatihan secara profesional, sikap saling menghargai antara sesama serta keahlian dalam mengaplikasikan beberapa platform seperti excel,g-forms, canva untuk membantu menunjang kebutuhan pelatihan. melalui pengalaman bekerja secara nyata.

Walaupun dengan waktu yang cukup singkat kurang dari 5 bulan, program MBKM ini dirasa efisien sebagai proses pengembangan diri yang didapatkan selama program ini berlangsung melalui kesempatan yang telah diberikan serta segala pengalaman yang telah didapatkan selama kegiatan MBKM ini berlangsung.

KETERBATASAN

Secara keseluruhan program MBKM ini berjalan cukup baik dan lancar. Namun program MBKM ini dirasa memiliki keterbatasan sesuai yang dialami oleh penulis;

1. Jadwal dalam proses bekerja yang tidak pasti, hal ini menimbulkan keterbatasan dalam mempertahankan produktivitas dalam bekerja;
2. Sistem yang sedang berjalan mengharuskan pembayaran BBH dibagi menjadi 2 termin, bagi sebagian peserta program MBKM ini mungkin menjadi berat dikarenakan butuhnya bantuan biaya hidup secara bulanan, khususnya bagi yang berdomisili jauh dari tempatnya bekerja.

REKOMENDASI

Bedasarkan keterbatasan yang dialami, Rekomendasi yang bisa disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Membuat jadwal untuk bekerja dari kantor ataupun rumah secara tetap, hal ini diharapkan dapat membuat pekerja dapat lebih produktif karena suasana yang berbeda dari kedua tempat tersebut yang memiliki perbedaan tipis antara saat bekerja dan kehidupan pribadi.
2. Rekomendasi bagi pihak terkait untuk merubah sistem pembayaran yang awalnya dibagi dari 2 termin menjadi bulanan yang diharapkan dapat mempermudah sebagian peserta magang khususnya yang berdomisili jauh dari tempatnya bekerja. Walaupun masih adil karena tetap dibayar, namun rekomendasi yang sudah dijelaskan dapat menunjang kegiatan atau aktivitas magang lebih terukur.

KONTRIBUSI KEGIATAN MBKM

Dengan terlaksananya program MBKM ini, banyak manfaat yang dapat dirasakan bagi peserta magang, maupun mitra usaha yang menerima peserta magang itu sendiri. Manfaat yang dimaksud adalah:

Bagi perusahaan:

1. Perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang telah memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan sesuai dengan peraturan masing-masing perusahaan;
2. Mendapatkan bantuan sumber daya manusia yang dapat menunjang kegiatan operasional perusahaan itu sendiri.

Bagi Masyarakat:

1. Memberikan pengalaman yang berharga melalui berbagai tahapan kualifikasi sehingga membuat para calon tenaga kerja siap untuk menghadapi dunia kerja kedepannya;
2. Mengasah kemampuan para calon tenaga kerja dan terlibat secara langsung dalam proses pengaplikasian melalui beragam tugas dan pekerjaan yang dipertanggung jawabkan.

REFERENCES:

- Blanchard, P. Nick., and James W. Thacker. 2013. *Effective Training : Systems, Strategies, and Practices*. Pearson Education.
- Daft, Richard L., and Patricia G. Lane. n.d. *The Leadership Experience*.
- Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management*. 16th ed. Pearson Education.
- Heidjrachman, and Husnan Suad. 2004. *Manajemen Personalia*. Vol. 4.
- Mitra Adiperkasa. n.d. "PT. Mitra Adiperkasa Tbk." Accessed December 28, 2022. <https://www.map.co.id>.
- Muhibin Syah. 2000. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*.
- Pusat Edukasi Antikorupsi. 2022. "Menyuluh Dengan Metode Demonstrasi ." 2022. <https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/pendidikan/infografis/menyuluh-dengan-metode-demonstrasi>.
- Santoso, Rahmat Edi. 2018. "ONBOARDING KARYAWAN BARU, PERLUKAH?" *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)* 10 (2): 139–47.
- Setiawan, Rony Ika. 2016. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 1 (1): 23–35.
- Sinaga, Asmawarna, Anjur Perkasa Alam, Ahmad Daud, Raras Aprilia Br Barus, and Syahrizal Amri. 2021. "Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 2 (2): 233–51.
- Wicaksono, Yosep Satrio. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri)." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 3 (1).

