

**PENYUSUNAN DAN IMPLEMENTASI MODUL MANAGEMENT PROGRAM
(MDP) HR INTERN DAN VIDEO E-LEARNING SEBAGAI MEDIA
PEMBELAJARAN DI PT.RST GLOBAL MED**

LAPORAN MAGANG



**Disusun Oleh :
SALSABILA
122122120043**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
UNIVERSITAS INDONESIA MEMBANGUN
BANDUNG**

2026

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Laporan : Penyusunan dan Implementasi Modul Management Development Program (MDP) HR Intern dan Video E-Learning sebagai Media Pembelajaran di PT. RST Global Med

Nama : Salsabila

NIM : 122123120068

Program Studi : Psikologi

Bandung, 13 Juli 2026

Menyetujui dan Mengesahkan

Dosen Pembimbing Lapangan



Kartika Nuradina, S.Psi., M.Psi, Psikolog., CIPP

Pembimbing Mitra

Ketua Program Studi



PT RST GLOBAL MED
Rapid Service Treatment

Sandy Febrian ST Wijaya., S.M



Kartika Nuradina, S.Psi., M.Psi, Psikolog., CIPP

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan kegiatan magang ini dengan baik dan tepat waktu. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program magang yang telah dilaksanakan di PT. RST Global Med (AQMA Corp).

Laporan ini berisi gambaran mengenai berbagai kegiatan yang telah dilakukan selama program magang berlangsung, pengalaman yang diperoleh, pencapaian pembelajaran. Melalui kegiatan magang ini, penulis memperoleh pengalaman nyata yang dapat menjadi bekal berharga dalam menghadapi dunia kerja profesional, khususnya di bidang Human Resources dan pengembangan media pembelajaran.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna dan terdapat berbagai kekurangan dalam penyusunannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan evaluasi dan perbaikan di masa mendatang.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Pembimbing Lapangan di PT. RST Global Med (AQMA Corp) yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan selama pelaksanaan kegiatan magang. Berkat pengarahan yang diberikan, penulis dapat memahami proses kerja secara nyata dan memperoleh pengalaman berharga dalam bidang Human Resources.
2. Instansi Mitra PT. RST Global Med (AQMA Corp) yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan program magang. Kesempatan ini menjadi sarana pembelajaran yang sangat berharga dalam mengembangkan keterampilan teknis maupun non-teknis, serta memperkuat kesiapan menghadapi dunia kerja profesional.

Cimahi, 13 Juli 2025



Salsablla

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan		i
Kata pengantar		ii
Daftar Isi		iii
BAB I PENDAHULUAN		
1.1 Latar Belakang		1
1.2 Tujuan Kegiatan Magang		2
1.3 Manfaat Kegiatan Magang		2
BAB II		
GAMBARAN UMUM MITRA DAN AKTIVITAS MAGANG		
2.1 Profil Mitra		4
2.2 Sejarah dan Perkembangan Aqma Corp		4
2.3 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan		5
2.4 Lokasi Unit Cabang Klinik Aqma		6
2.5 Jenis Pelayanan Klinik Aqma		7
2.6 aktivitas Magang		8
BAB III		
IMPLEMENTASI DAN DAMPAK		
3.1 Implementasi Kegiatan		11

3.2 Bukti Dampak	14
------------------------	----

BAB IV

PENGALAMAN DAN PEMBELAJARAN

4.1 Pengalaman dan Keterampilan yang diperoleh	18
--	----

4.2 Pembelajaran Selama Magang	20
--------------------------------------	----

4.3 Refleksi Diri	21
-------------------------	----

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	23
----------------------	----

5.2 Saran	23
-----------------	----

Daftar Pustaka	25
-----------------------------	-----------

Lampiran	26
-----------------------	-----------

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi, modal, maupun sistem operasional, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan kompetensi karyawan secara berkelanjutan agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan memenuhi tuntutan organisasi.

Dalam perspektif psikologi, pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek psikologis yang mendukung proses belajar dan kesiapan kerja. Teori Experiential Learning yang dikemukakan oleh Kolb (1984) menjelaskan bahwa pembelajaran merupakan proses pembentukan pengetahuan melalui transformasi pengalaman. Mahasiswa magang memperoleh kesempatan untuk belajar melalui siklus pengalaman langsung, refleksi, konseptualisasi, dan eksperimen. Dengan demikian, kegiatan magang bukan hanya sarana praktik kerja, tetapi juga proses psikologis yang memperkuat pemahaman dan keterampilan individu.

Selain itu, konsep self-efficacy yang dikemukakan oleh Bandura (1997) menjadi relevan dalam konteks magang. Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas yang dihadapi. Penyediaan modul Management Development Program (MDP) dan video E-Learning dapat menjadi sumber informasi yang memperkuat self-efficacy peserta magang. Dengan adanya media pembelajaran yang terstruktur, peserta magang merasa lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri mereka.

Penelitian di Indonesia juga mendukung pentingnya pendekatan psikologis dalam pembelajaran. Utari dkk. (2026) menemukan bahwa experiential learning efektif meningkatkan empati, regulasi emosi, dan motivasi belajar mahasiswa. Sementara itu, Nasution (2025) menunjukkan bahwa self-efficacy berhubungan erat dengan kesiapan kerja mahasiswa psikologi yang menjalani program magang. Hal ini menegaskan

bahwa penyusunan modul dan video E-Learning tidak hanya berfungsi sebagai panduan teknis, tetapi juga sebagai sarana penguatan aspek psikologis peserta magang.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan magang di PT. RST Global Med yang berfokus pada penyusunan Modul MDP HR Intern dan pengembangan Video E-Learning memiliki relevansi ganda: mendukung pengembangan kompetensi teknis di bidang Human Resources sekaligus memperkuat aspek psikologis mahasiswa melalui peningkatan self-efficacy, motivasi belajar, dan keterampilan interpersonal.

1.2 Tujuan Kegiatan Magang

1. Memahami proses dan praktik kerja Human Resources, di PT. RST Global Med.
2. Mengembangkan kompetensi dan pengalaman kerja di bidang Human Resources melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional perusahaan.
3. Menyusun Modul Management Development Program (MDP) HR Intern Fokus Recruitment sebagai media pembelajaran yang terstruktur.
4. Mengimplementasikan Modul Management Development Program (MDP) HR Intern Fokus Recruitment untuk mendukung proses pembelajaran peserta magang.
5. Memberikan kontribusi kepada perusahaan melalui penyediaan media pembelajaran yang dapat mendukung pengembangan kompetensi Human Resources Intern secara berkelanjutan.

1.3 Manfaat Kegiatan Magang

1.3.1 Bagi Mahasiswa

1. Memperoleh pengalaman kerja secara langsung dalam bidang Human Resources, khususnya pada fungsi recruitment.
2. Mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan dunia kerja.
3. Meningkatkan kemampuan dalam menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik kerja nyata.
4. Menambah wawasan mengenai proses kerja, budaya organisasi, dan lingkungan profesional di perusahaan.
5. Melatih kemampuan komunikasi, kerja sama tim, problem solving, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

1.3.2 Bagi PT.RST Global Med

1. Mendukung pelaksanaan kegiatan Human Resources melalui keterlibatan mahasiswa magang dalam berbagai aktivitas operasional.
2. Menghasilkan Modul Management Development Program (MDP) HR Intern Fokus Recruitment sebagai media pembelajaran bagi peserta magang.
3. Membantu proses transfer knowledge agar materi pembelajaran dapat disampaikan secara lebih sistematis dan terstruktur.
4. Menyediakan panduan pembelajaran yang dapat digunakan oleh HR Intern pada periode berikutnya.
5. Mendukung pengembangan sistem pembelajaran yang lebih efektif

1.3.3 Bagi Universitas

1. Memperkuat hubungan kerja sama antara perguruan tinggi dan dunia industri.
2. Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dalam dunia kerja.
3. Menjadi sarana evaluasi terhadap kesesuaian kompetensi mahasiswa dengan kebutuhan industri.
4. Mendukung pencapaian tujuan pembelajaran melalui kegiatan magang yang berbasis pengalaman kerja.

BAB II

GAMBARAN UMUM MITRA DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Mitra

Klinik Aqma Group merupakan salah satu penyedia layanan kesehatan yang bergerak dalam bidang pelayanan medis bagi masyarakat umum maupun perusahaan. Klinik ini telah berdiri sejak tanggal 1 Agustus 1996 dan dikenal sebagai salah satu klinik pertama di wilayah Cikampek yang menyediakan layanan kesehatan dengan sistem dokter jaga 24 jam. Keberadaan layanan dokter jaga tersebut menjadi salah satu bentuk komitmen Klinik Aqma Group dalam memberikan pelayanan kesehatan yang cepat, responsif, serta mudah dijangkau oleh masyarakat.

Klinik Aqma Group berlokasi strategis di sekitar pusat keramaian Kota Cikampek, sehingga dapat diakses dengan mudah oleh berbagai lapisan masyarakat. Dengan lokasi yang strategis, Klinik Aqma Group memiliki peran penting dalam membantu masyarakat memperoleh layanan kesehatan sedini mungkin. Selain melayani masyarakat umum, Klinik Aqma Group juga menjadi salah satu klinik yang banyak dimanfaatkan oleh tenaga kerja di berbagai perusahaan yang berada di sekitar wilayah Cikampek dan sekitarnya.

Dalam perkembangannya, Klinik Aqma Group tidak hanya melayani pasien umum, namun juga melayani pasien dengan skema pembiayaan seperti BPJS Kesehatan, jaminan perusahaan, serta asuransi. Hal tersebut menunjukkan bahwa Klinik Aqma Group memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat serta perubahan sistem pelayanan kesehatan di Indonesia.

2.2 Sejarah dan Perkembangan Aqma Corp

Klinik Aqma Group berdiri sejak tahun 1996 dan pada awal berdirinya telah memberikan pelayanan kesehatan selama 24 jam. Pada masa itu, keberadaan Klinik Aqma Group menjadi inovasi pelayanan kesehatan di wilayah Cikampek karena menyediakan dokter jaga yang siap melayani pasien setiap waktu. Hal ini memberikan kemudahan bagi masyarakat sekitar dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang cepat dan memadai.

Sejak berdiri hingga saat ini, Klinik Aqma Group menjalankan program pelayanan kesehatan yang tidak hanya berfokus pada pengobatan, namun juga mencakup berbagai aspek kesehatan secara menyeluruh. Klinik Aqma Group melaksanakan program pemeliharaan kesehatan bagi masyarakat umum serta tenaga kerja dari perusahaan pemerintah maupun swasta. Program tersebut dirancang untuk memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif bagi pasien, baik dalam aspek pencegahan maupun pengobatan.

Pelayanan pemeliharaan kesehatan yang dijalankan oleh Klinik Aqma Group bersifat komprehensif, meliputi:

1. Promotif, yaitu pelayanan peningkatan kesehatan melalui edukasi dan pembinaan kesehatan.
2. Preventif, yaitu pelayanan pencegahan penyakit melalui pemeriksaan kesehatan dan tindakan pencegahan.
3. Kuratif, yaitu pelayanan pengobatan atau penyembuhan penyakit.
4. Rehabilitatif, yaitu pelayanan pemulihan kesehatan pasca sakit.

Dalam perkembangan selanjutnya, Klinik Aqma Group terus meningkatkan fasilitas kesehatan yang dimiliki, salah satunya dengan menyediakan fasilitas rawat inap yang memadai. Fasilitas rawat inap ini tersedia dalam gedung lantai dua yang dibagi menjadi tiga kelas, yaitu Kelas I hingga Kelas III, sehingga dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan pasien. Selain itu, Klinik Aqma Group juga dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti laboratorium dan rontgen/radiologi untuk mendukung pemeriksaan medis yang lebih akurat.

Klinik Aqma Group terus berkembang dengan membangun beberapa cabang unit klinik di berbagai wilayah sekitar Karawang dan Purwakarta. Dengan adanya beberapa unit pelayanan, Klinik Aqma Group dapat menjangkau lebih banyak masyarakat dan memperluas akses layanan kesehatan.

2.3 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan Aqma Corp

Visi Klinik Aqma Group adalah :

“Mewujudkan Kesehatan Bersama”

Untuk mewujudkan visi tersebut, Klinik Aqma Group menetapkan beberapa misi sebagai berikut :

- Menjadi rujukan pertama yang terpercaya bagi masyarakat sekitar Klinik dalam mengakses pelayanan kesehatan
- Menjadi Klinik yang lebih mengutamakan pada pelayanan pasien dan dapat dipertanggung jawabkan secara medis professional
- Memberikan pelayanan komprehensif, menyeluruh dan berkesinambungan
- Menegakkan prinsip senyum, salam, sopan dan biaya terjangkau dalam setiap pelayanan
- Melaksanakan pekerjaan dalam tim dengan professional, dinamis, inovatif, berdedikasi tinggi dan terpercaya dan memberikan hasil terbaik untuk pasien
- Menyediakan jasa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan pasien

Adapun nilai – nilai yang dijunjung oleh Klinik Aqma Group disebut PERTAMA, yang meliputi Pelayanan kemanusiaan, Etika kerja, Responsif dan tanggap, Teamwork, Adapasi, Memprakarsai, Akomodasi Keberagaman.

2.4 Lokasi Unit Cabang Klinik Aqma Corp

No.	Nama Unit Klinik	Alamat
1	Klinik Aqma Cikampek	Jl. Stasiun Cikampek No.93, Cikampek Kota, Kec. Cikampek, Karawang, Jawa Barat 41373
2	Klinik Aqma Plered	Jl. Raya Plered No.96, Plered, Kec. Plered, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41162
3	Klinik Aqma Purwakarta	Jl. Ibrahim Singadilaga No.14, Nagri Kaler, Kec. Purwakarta, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41119
4	Klinik Aqma Putra Medika	Jl. Ir. Haji Juanda No.19, Sarimulya, Kec. Kota Baru, Karawang, Jawa Barat 41374

2.5 Jenis Pelayanan Klinik Aqma Corp

Klinik Aqma Group menyediakan berbagai jenis pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pasien secara menyeluruh. Pelayanan yang diberikan mencakup pelayanan medis dasar hingga pelayanan penunjang medis. Klinik Aqma Group melayani pasien umum, pasien BPJS, pasien dengan jaminan perusahaan, serta pasien dengan asuransi kesehatan.

Adapun jenis pelayanan yang tersedia di Klinik Aqma Group Meliputi :

1. Poli Umum

Pelayanan poli umum merupakan layanan kesehatan dasar yang melayani konsultasi kesehatan, pemeriksaan kondisi pasien, serta penanganan keluhan medis secara umum. Poli umum menjadi salah satu layanan utama karena melayani pasien dengan berbagai jenis keluhan kesehatan sehari-hari.

2. Poli Gigi

Pelayanan poli gigi merupakan layanan kesehatan yang berfokus pada pemeriksaan dan perawatan gigi serta mulut. Klinik Aqma Group menyediakan berbagai tindakan dalam poli gigi seperti pemeriksaan gigi, scaling (pembersihan karang gigi), tambal gigi, pencabutan gigi, pemutihan gigi, perawatan saluran akar, pemasangan kawat gigi, pemasangan gigi palsu, veneer, dan tindakan perawatan gigi lainnya.

3. Rawat Inap

Pelayanan rawat inap merupakan layanan perawatan pasien yang membutuhkan penanganan lebih lanjut dan pengawasan medis secara intensif. Klinik Aqma Group menyediakan fasilitas rawat inap dengan beberapa kelas layanan, yaitu kelas VIP, kelas 2, dan kelas 3, yang disesuaikan dengan kebutuhan pasien.

4. Laboratorium

Pelayanan laboratorium merupakan layanan pemeriksaan penunjang medis untuk membantu dokter dalam menegakkan diagnosis penyakit. Pemeriksaan laboratorium dilakukan melalui analisis sampel seperti darah, urine, dan pemeriksaan penunjang lainnya sesuai kebutuhan pasien.

5. Radiologi

Pelayanan radiologi merupakan layanan penunjang medis yang digunakan untuk melihat kondisi organ tubuh pasien melalui pemeriksaan menggunakan radiasi atau gelombang elektromagnetik. Klinik Aqma Group menyediakan layanan radiologi dengan ruangan khusus untuk menunjang pemeriksaan pasien, seperti pemeriksaan thorax dan pemeriksaan lainnya.

6. Medikal Check Up (MCU)

Medical Check Up merupakan layanan pemeriksaan kesehatan yang dapat dilakukan secara perorangan maupun untuk kebutuhan perusahaan. Klinik Aqma Group menyediakan layanan MCU dengan ruang tunggu khusus serta layanan VIP. Paket layanan Medical Check Up yang tersedia terdiri dari Medical Check Up Basic, Silver, Gold, dan Platinum.

7. Immune Booster

Klinik Aqma Group juga menyediakan layanan immune booster yang bertujuan untuk membantu meningkatkan daya tahan tubuh pasien. Layanan ini terdiri dari paket Immune Booster Basic dan Immune Booster Platinum.

Dengan adanya berbagai jenis pelayanan tersebut, Klinik Aqma Group menunjukkan komitmen dalam memberikan pelayanan kesehatan yang lengkap, terjangkau, serta dapat diakses oleh masyarakat secara luas.

2.6 Aktivitas Magang

No	Aktivitas	Keterangan
1	Briefing dan Evaluasi	Mengikuti pengarahan dari pembimbing serta melakukan evaluasi terhadap hasil kerja harian/pekanan untuk meningkatkan kualitas kinerja.
2	Pengolahan data karyawan	Membantu merekap , dan menyusun data karyawan.

3	Praktik pembuatan Slip kompensasi	Melakukan simulasi pembuatan slip gaji/kompensasi sebagai bagian dari pembelajaran administrasi HR.
4	Pendampingan visitasi izin Office ke RW setempat	Mendampingi tim HR dalam proses perizinan operasional kantor dengan pihak RW sebagai bentuk praktik komunikasi eksternal.
5	Pembuatan Modul	Menyusun Modul Management Development Program (MDP) HR Intern sebagai media pembelajaran untuk peserta magang berikutnya.

Kegiatan magang ini memberikan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi mahasiswa dalam memahami proses administrasi dan operasional sumber daya manusia di perusahaan. Mahasiswa memperoleh kesempatan untuk terlibat secara langsung dalam berbagai aktivitas yang mendukung kelancaran fungsi HR, mulai dari mengikuti briefing dan evaluasi, melakukan pengolahan data karyawan, praktik pembuatan slip kompensasi, pendampingan visitasi izin operasional ke pihak eksternal, hingga penyusunan modul pembelajaran untuk HR Intern.

Selain meningkatkan pemahaman mengenai aspek teknis administrasi HR, kegiatan ini juga membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan analisis, komunikasi, koordinasi, serta keterampilan problem solving. Melalui keterlibatan dalam aktivitas yang beragam, mahasiswa memperoleh pemahaman bahwa pengelolaan data, transparansi kompensasi, hubungan dengan stakeholder eksternal, serta penyusunan media pembelajaran memiliki peran penting dalam mendukung keberlangsungan operasional perusahaan.

Pengalaman tersebut memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana strategi pengelolaan sumber daya manusia dirancang dan diimplementasikan secara berkelanjutan. Mahasiswa tidak hanya belajar dari sisi teknis, tetapi juga memahami pentingnya aspek psikologis seperti self-efficacy, motivasi belajar, dan empati dalam menjalankan peran HR. Dengan demikian, kegiatan magang ini menjadi sarana

pembelajaran komprehensif yang mengintegrasikan teori psikologi dengan praktik kerja nyata.

BAB III

IMPLEMENTASI DAN DAMPAK

3.1 Implementasi Kegiatan

Selama pelaksanaan program magang di PT. RST Global Med, fokus utama kegiatan adalah penyusunan Modul Management Development Program (MDP) yang terdiri dari modul basic dan intermediate, serta pengembangan Video E-Learning dengan berbagai tema pembelajaran.

Dari perspektif psikologi pendidikan, kegiatan ini merupakan bentuk *experiential learning* (Kolb, 1984), di mana mahasiswa belajar melalui pengalaman nyata, refleksi, dan pengembangan materi. Proses penyusunan modul dan video bukan hanya melatih keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat kemampuan refleksi diri, kreativitas, dan *problem solving*.

Selain itu, keterlibatan mahasiswa dalam pengembangan media pembelajaran digital mendukung terbentuknya *self-efficacy* (Bandura, 1997). Kegiatan tersebut memberikan pengalaman baru bagi mahasiswa dalam menyusun materi pembelajaran, mengembangkan konten edukatif, serta menciptakan media pembelajaran digital yang dapat digunakan secara berkelanjutan oleh perusahaan. Melalui keterlibatan dalam kegiatan tersebut, mahasiswa memperoleh pemahaman mengenai pentingnya penyediaan sistem pembelajaran yang terstruktur dan mudah diakses dalam mendukung proses pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan kerja.

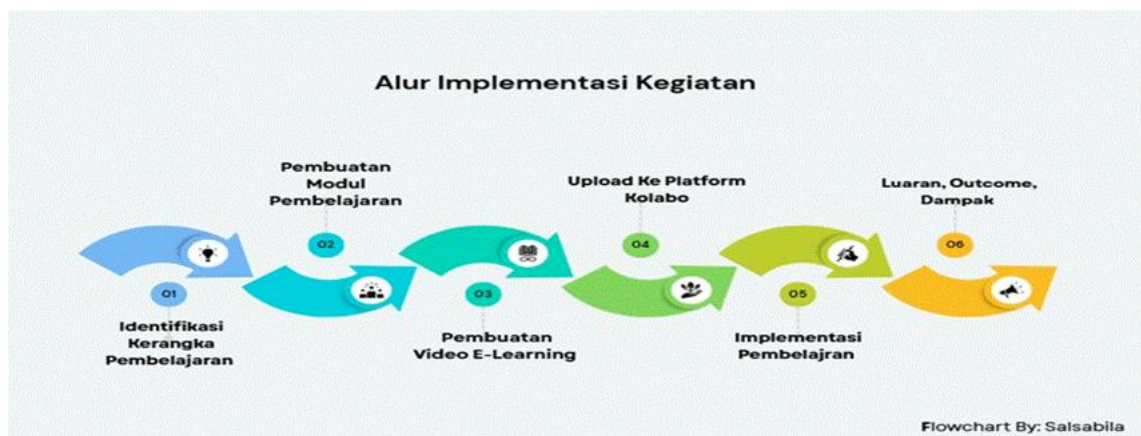
Di sisi lain, mahasiswa menyadari bahwa peserta *Human Resources Intern* memerlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tugas, tanggung jawab, tantangan, serta solusi yang perlu dimiliki oleh seorang praktisi *Human Resources* maupun *Human Resources Intern* itu sendiri. Dengan fokus kegiatan yang lebih banyak diarahkan pada pengembangan modul dan media pembelajaran, kesempatan peserta magang untuk terlibat secara langsung dalam praktik operasional *Human Resources* menjadi relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan media pembelajaran yang dapat membantu peserta magang memperoleh pemahaman awal mengenai ruang lingkup pekerjaan *Human Resources* sebelum terlibat secara langsung dalam aktivitas operasional perusahaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penyusunan Modul Management Development Program (MDP) dan pengembangan video E-Learning diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran yang terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan bagi peserta Human Resources Intern pada periode berikutnya. Melalui media pembelajaran tersebut, peserta magang diharapkan dapat mempelajari materi secara mandiri, memahami ruang lingkup pekerjaan Human Resources secara lebih menyeluruh, serta memiliki gambaran awal mengenai praktik kerja yang akan dihadapi selama program magang berlangsung.

Implementasi kegiatan diawali dengan proses identifikasi kebutuhan materi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan Human Resources Intern dan perusahaan. Setelah itu dilakukan penyusunan materi pembelajaran ke dalam Modul Management Development Program (MDP) yang terbagi menjadi modul basic dan modul intermediate sesuai dengan tingkat pembelajaran yang ingin dicapai.

Selanjutnya, materi yang telah disusun dikembangkan kembali ke dalam bentuk video E-Learning dengan berbagai tema pembelajaran yang relevan dengan bidang Human Resources maupun kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan. Proses pengembangan video dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari penyusunan materi, pembuatan media presentasi, proses pengambilan video (recording), editing video, hingga proses publikasi melalui platform yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Video yang telah selesai diproduksi kemudian diunggah ke platform video dan selanjutnya tautan video tersebut diintegrasikan ke dalam platform pembelajaran perusahaan, yaitu Kolabo, sehingga dapat diakses oleh peserta magang maupun karyawan sebagai media pembelajaran mandiri yang fleksibel dan mudah digunakan.



(Gambar 3.1 Alur Implementasi kegiatan)

Tabel 3.1 Implementasi Kegiatan

Permasalahan	Solusi	Luaran	Dampak
Belum tersedianya media pembelajaran yang terstruktur dan terdokumentasi bagi peserta Human Resources Intern sehingga proses pembelajaran masih bergantung pada penjelasan mentor dan penugasan yang diberikan.	Menyusun Modul Management Development Program (MDP) HR Intern yang terdiri dari Modul Basic dan Modul Intermediate sebagai panduan pembelajaran yang sistematis.	Modul MDP Basic dan Modul MDP Intermediate.	Proses pembelajaran peserta magang menjadi lebih terstruktur, terdokumentasi, dan dapat digunakan secara berkelanjutan pada periode berikutnya.
Peserta magang membutuhkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tugas, tanggung jawab, ruang lingkup pekerjaan, serta tantangan yang dihadapi dalam bidang Human Resources.	Mengembangkan materi pembelajaran yang berfokus pada bidang Human Resources, khususnya recruitment dan fungsi HR lainnya yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.	Materi pembelajaran HR Intern yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	Peserta magang memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai praktik kerja dan ruang lingkup pekerjaan Human Resources.

Belum tersedianya media pembelajaran digital yang dapat diakses secara mandiri oleh peserta magang maupun karyawan perusahaan.	Mengembangkan video E-Learning dengan berbagai tema pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.	Video E-Learning yang diunggah pada platform pembelajaran perusahaan (Kolabo).	Materi pembelajaran dapat diakses kapan saja dan mendukung proses belajar mandiri bagi peserta magang maupun karyawan.
Kesempatan peserta magang untuk terlibat langsung dalam praktik operasional Human Resources selama periode tertentu masih terbatas karena fokus penugasan pada pengembangan media pembelajaran.	Menyediakan modul dan video E-Learning sebagai bekal pengetahuan awal sebelum peserta terlibat dalam praktik kerja secara langsung.	Media pembelajaran mandiri bagi peserta Human Resources Intern.	Peserta magang berikutnya diharapkan lebih siap memahami praktik kerja nyata, tantangan, dan proses kerja di bidang Human Resources.

3.2 Bukti Dampak

A. Modul Management Development Program (MDP) HR Intern Fokus Recruitment

Salah satu hasil yang diperoleh dari kegiatan magang adalah tersusunnya Modul Management Development Program (MDP) HR Intern Fokus Recruitment yang digunakan sebagai media pembelajaran bagi peserta magang selanjutnya di PT. RST Global Med. Modul ini memuat materi pembelajaran, penugasan, bank soal, serta evaluasi yang disusun secara sistematis untuk mendukung proses pembelajaran yang terstruktur.



b. Ya / Tidak dengan Penjelasan

1. **Mempower planning** dilakukan untuk menentukan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan.
Jawaban: Ya / Tidak
Jelaskan alasan Anda!
2. Menurut Frederick W. Taylor, proses seleksi karyawan tidak perlu mempertimbangkan kesesuaian kompetensi dengan pekerjaan.
Jawaban: Ya / Tidak
Jelaskan alasan Anda!
3. **Talent sourcing** dapat dilakukan melalui media sosial, job portal, dan referensi internal perusahaan.
Jawaban: Ya / Tidak
Jelaskan alasan Anda!
4. CV **screening** dilakukan setelah proses **onboarding** karyawan selesai.
Jawaban: Ya / Tidak
Jelaskan alasan Anda!
5. Menurut **Elton Mayo**, kemampuan komunikasi dan hubungan **interpersonal** merupakan aspek yang dapat diperhatikan dalam proses **interview**.
Jawaban: Ya / Tidak
Jelaskan alasan Anda!
6. **Onboarding** membantu karyawan baru memahami budaya organisasi dan lingkungan kerja perusahaan.
Jawaban: Ya / Tidak
Jelaskan alasan Anda!
7. **Payroll** hanya mencakup pembayaran gaji pokok tanpa mempertimbangkan absensi, lembur, maupun tunjangan.
Jawaban: Ya / Tidak
Jelaskan alasan Anda!
8. KPI digunakan sebagai alat untuk mengukur pencapaian kinerja karyawan.
Jawaban: Ya / Tidak
Jelaskan alasan Anda!
9. Menurut **Kurt Lewin**, perubahan organisasi dapat dilakukan melalui tahapan **unfreezing**, **changing**, dan **refreezing**.

Jawaban: Ya / Tidak
Jelaskan alasan Anda!

10. HRIS membantu perusahaan mengelola data Human Resource secara lebih efektif dan terintegrasi.
Jawaban: Ya / Tidak
Jelaskan alasan Anda!

c. Menjodohkan / Mencocokkan (Matching Exercise)

Petunjuk :

Pasangkan kolom A dengan Kolom B yang paling tepat.

No	Kolom A	Kolom B
1	Mempower planning	a. Sistem informasi SDM
2	Talent sourcing	b. Penawaran kerja kepada kandidat
3	CV screening	c. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja
4	Interview	d. Pengambilan karyawan baru
5	Onboarding	e. Penyaringan kandidat berdasarkan CV
6	Onboarding	f. Evaluasi kinerja karyawan
7	Payroll	g. Pencarian kandidat
8	KPI	h. Proses wawancara kandidat
9	Performance Management	i. Pengelolaan penggajian
10	HRIS	j. Indikator kinerja utama

d. Isian Singkat

1. Fungsi manajemen yang menjadi dasar **mempower planning** menurut Henri Fayol adalah _____.
2. Proses pencarian kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan disebut _____.
3. Tahapan seleksi yang dilakukan dengan meninjau riwayat pendidikan dan pengalaman kandidat disebut _____.

B. Video E-Learning Pt.Rst Global Med

Sebagai bentuk implementasi dari Modul Management Development Program (MDP) HR, materi pembelajaran yang telah disusun dalam modul kemudian dikembangkan menjadi media pembelajaran digital berupa video e-learning. Pengembangan media ini dilakukan untuk mendukung proses pembelajaran yang lebih fleksibel dan mudah diakses oleh peserta. Melalui video e-learning, materi yang sebelumnya disajikan dalam bentuk modul tertulis dapat dikembangkan ke dalam

bentuk audiovisual sehingga peserta dapat mempelajari materi secara lebih mandiri sesuai dengan kebutuhan dan waktu yang dimiliki.

Pengembangan video e-learning juga dapat dipahami melalui perspektif Social Cognitive Theory yang dikemukakan oleh Bandura. Teori ini memandang bahwa proses belajar individu dapat berlangsung melalui interaksi antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan, termasuk melalui pengamatan terhadap informasi maupun model yang tersedia di lingkungan pembelajaran (Yanuardianto, 2019). Dalam konteks ini, video e-learning menjadi salah satu media yang mendukung lingkungan pembelajaran dengan menyediakan materi yang dapat diamati dan dipelajari oleh peserta melalui penyampaian secara audiovisual.

Proses pengembangan video e-learning diawali dengan pemilihan materi yang berasal dari Modul MDP dan materi tambahan dari Modul Intermediate yang juga telah disusun oleh penulis. Selanjutnya, dilakukan penyusunan bahan presentasi dan naskah pembelajaran yang disesuaikan dengan tujuan pembelajaran pada setiap topik. Setelah materi siap digunakan, dilakukan proses perekaman video yang mencakup penyampaian materi oleh presenter serta penjelasan menggunakan media presentasi pendukung. Tahapan tersebut dilakukan agar materi yang disampaikan dapat diterima secara sistematis dan memberikan gambaran yang jelas mengenai topik pembelajaran.

Video yang telah direkam kemudian memasuki tahap penyuntingan untuk meningkatkan kualitas tampilan dan membantu peserta memahami materi yang disampaikan. Setelah proses penyuntingan selesai, video diunggah ke platform YouTube sebagai media penyimpanan dan distribusi konten pembelajaran. Tautan video yang telah tersedia kemudian diintegrasikan ke dalam platform Kolabo sehingga dapat diakses oleh karyawan PT. RST Global Med sebagai bagian dari program pembelajaran yang telah disusun perusahaan.

Melalui proses tersebut, materi yang awalnya berbentuk modul tertulis dapat dikembangkan menjadi media pembelajaran digital yang lebih fleksibel dan dapat diakses secara mandiri. Pengembangan video e-learning juga memberikan pengalaman bagi penulis dalam memahami proses penyusunan media pembelajaran yang tidak hanya berfokus pada isi materi, tetapi juga pada cara informasi disampaikan kepada pengguna. Dengan demikian, video e-learning menjadi salah satu bentuk media yang

mendukung terciptanya lingkungan pembelajaran yang dapat membantu peserta memperoleh informasi dan pengetahuan melalui proses pengamatan dan pembelajaran.

Tabel Daftar Video E-Learning yang Dikembangkan

No	Judul Materi	Bentuk Luaran/Outpout
1	Apa itu Management Development Program	Video E-Learning
2	Apa itu Human Resources	Video E-Learning
3	Apa itu Recruitment	Video E-Learning
4	Tugas tugas HR	Video E-Learning
5	Pentingnya On Boarding	Video E-Learning

C. Dukungan Kegiatan Employer Branding

Selain terlibat dalam kegiatan perekapan data dan penyusunan Modul Management Development Program (MDP) HR In, penulis juga mendukung pelaksanaan kegiatan employer branding perusahaan. Kegiatan ini bertujuan untuk membantu membangun citra positif perusahaan serta meningkatkan keterlibatan audiens melalui berbagai platform digital yang dimiliki perusahaan.

Aktivitas yang dilakukan meliputi pencarian ide konten, penyusunan konsep konten, pengambilan dokumentasi foto dan video kegiatan perusahaan, serta pembuatan konten yang disesuaikan dengan kebutuhan komunikasi perusahaan. Selain itu, penulis juga berpartisipasi dalam proses pengembangan konten yang bertujuan untuk meningkatkan engagement audiens dan memperkenalkan budaya kerja perusahaan kepada masyarakat luas.

Melalui kegiatan employer branding ini, penulis memperoleh pengalaman dalam mengelola komunikasi digital perusahaan, memahami strategi penyampaian informasi kepada audiens, serta mengembangkan keterampilan dalam pembuatan konten yang mendukung citra dan identitas perusahaan.

BAB IV

PENGALAMAN DAN PEMBELAJARAN SELAMA MAGANG

4.1 Pengalaman dan Keterampilan yang Diperoleh

Selama menjalani magang di RST Global Med, penulis memperoleh berbagai pengalaman yang berkontribusi pada pengembangan keterampilan teknis maupun non-teknis. Salah satu pengalaman utama adalah keterlibatan dalam penyusunan media pembelajaran berupa modul serta pembuatan video e-learning. Proses ini menuntut kemampuan dalam merancang konten, menyusun struktur pembelajaran yang sistematis, serta memastikan materi dapat dipahami dengan baik oleh pengguna. Melalui proses tersebut, penulis memperoleh pengalaman dalam mengolah informasi dan menyajikannya dalam bentuk media pembelajaran yang lebih terstruktur dan mudah diakses.

Kegiatan penyusunan modul dan video e-learning juga memberikan pemahaman kepada penulis mengenai pentingnya lingkungan pembelajaran dalam mendukung proses belajar. Dalam konteks psikologi, pengalaman tersebut dapat dikaitkan dengan Social Cognitive Theory yang dikemukakan oleh Bandura. Teori ini menjelaskan bahwa proses belajar dan perilaku individu terbentuk melalui interaksi timbal balik antara faktor personal atau kognitif, perilaku, dan lingkungan. Individu tidak hanya belajar melalui pengalaman secara langsung, tetapi juga dapat memperoleh pembelajaran melalui pengamatan terhadap informasi, model, maupun contoh yang tersedia di lingkungan.

Dalam pelaksanaan magang, video e-learning yang dikembangkan menjadi salah satu bentuk media yang mendukung lingkungan pembelajaran bagi peserta. Materi yang disajikan melalui video memungkinkan peserta memperoleh informasi dan mempelajari suatu topik secara lebih terstruktur. Proses penyusunan media tersebut juga memberikan pengalaman bagi penulis untuk memahami bagaimana informasi dan materi pembelajaran dapat disampaikan melalui media yang dapat diakses oleh peserta secara lebih fleksibel. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembelajaran selama magang tidak hanya berlangsung melalui pengalaman langsung, tetapi juga melalui media pembelajaran dan lingkungan yang mendukung proses memperoleh pengetahuan.

Kondisi ini sejalan dengan Social Cognitive Theory yang memandang proses belajar sebagai hasil dari interaksi antara individu, perilaku, dan lingkungan. Dengan demikian, kegiatan magang menjadi lingkungan pembelajaran yang memungkinkan penulis memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui kombinasi antara pembelajaran melalui media, pengamatan, arahan, serta pengalaman langsung dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.1 Pengalaman dan Keterampilan yang Diperoleh

Keterampilan	Implementasi
Kemampuan Komunikasi	Berkoordinasi dengan pembimbing dan tim Human Resources dalam pelaksanaan tugas magang
Kerjasama Tim	Bekerja sama dengan tim HR dalam penyelesaian berbagai tugas dan proyek
Manajemen Waktu	Menyelesaikan tugas sesuai target dan jadwal yang telah ditentukan
Problem Solving	Menemukan solusi dalam penyusunan materi dan penyelesaian tugas magang
Literasi Digital	Menggunakan berbagai platform digital untuk penyusunan modul dan pengembangan E-Learning
Perancangan Program Pelatihan	Menyusun modul dan video e-learning sebagai media pembelajaran yang terintegrasi dalam program pelatihan di RST Global Med
Pembuatan Konten Digital	Mengembangkan materi menjadi video E-Learning untuk platform Kolabo
Kreativitas	Mengembangkan ide materi pembelajaran dan konten employer branding
Adaptasi Lingkungan Kerja	Menyesuaikan diri dengan budaya kerja dan sistem kerja perusahaan

Tanggung Jawab	Menyelesaikan tugas dan proyek yang diberikan selama kegiatan magang
Admininistrasi Human Resources	Membantu berbagai aktivitas administrasi yang berkaitan dengan fungsi HR
Employer Branding	Mendukung kegiatan dokumentasi dan pengembangan konten perusahaan

4.2 Pembelajaran Selama Magang

Selama melaksanakan kegiatan magang di PT. RST Global Med, penulis memperoleh pemahaman bahwa proses pembelajaran dalam lingkungan kerja tidak hanya diperoleh melalui pemberian materi, tetapi juga melalui pengalaman dalam menyelesaikan tugas dan proses evaluasi terhadap hasil pekerjaan. Keterlibatan dalam penyusunan Modul Management Development Program (MDP) dan video e-learning memberikan kesempatan bagi penulis untuk memahami bahwa suatu materi pembelajaran perlu disusun dengan mempertimbangkan tujuan, struktur, serta cara penyampaian yang sesuai agar dapat diterima dengan baik oleh pengguna.

Melalui pengalaman tersebut, penulis juga belajar bahwa proses menghasilkan suatu pekerjaan membutuhkan tahapan yang tidak selalu dapat diselesaikan dalam satu kali pengerjaan. Arahan dan umpan balik dari pembimbing menjadi bagian penting dalam membantu penulis melihat kekurangan serta menentukan perbaikan yang perlu dilakukan. Proses ini memberikan pemahaman bahwa evaluasi bukan hanya menjadi penilaian terhadap hasil akhir, tetapi juga menjadi bagian dari proses belajar untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Selain itu, pengalaman magang memberikan pembelajaran mengenai pentingnya ketelitian, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi dalam menyelesaikan tugas. Penulis perlu memahami instruksi yang diberikan, mengatur proses pengerjaan, serta menyesuaikan hasil pekerjaan berdasarkan masukan yang diterima. Pengalaman tersebut memberikan gambaran kepada penulis mengenai tuntutan dalam lingkungan kerja profesional, khususnya pentingnya sikap terbuka terhadap arahan dan kemampuan untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kegiatan magang memberikan pembelajaran bahwa pengembangan kemampuan tidak hanya diperoleh dari pengetahuan yang dipelajari, tetapi juga melalui proses mencoba, menerima masukan, dan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh selama magang menjadi kesempatan bagi penulis untuk memahami proses kerja secara lebih nyata sekaligus mengenali pentingnya proses pembelajaran yang berkelanjutan dalam mengembangkan kemampuan diri.

4.3 Refleksi Diri

Selama mengikuti kegiatan magang di PT. RST Global Med, mahasiswa memperoleh pengalaman baru yang memberikan gambaran nyata mengenai dunia kerja profesional. Kegiatan magang tidak hanya menjadi sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, tetapi juga menjadi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri melalui berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Pada awal pelaksanaan magang, mahasiswa perlu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, serta berbagai tugas yang berbeda dengan aktivitas pembelajaran di perkuliahan. Salah satu pengalaman yang paling berkesan selama magang adalah keterlibatan dalam penyusunan Modul Management Development Program (MDP) HR Intern Fokus Recruitment dan pengembangan video E-Learning sebagai media pembelajaran digital. Sebelumnya, mahasiswa belum pernah terlibat secara langsung dalam penyusunan modul pembelajaran dan pengembangan media pembelajaran digital yang digunakan dalam lingkungan kerja profesional.

Melalui proses tersebut, mahasiswa belajar bahwa penyusunan sebuah modul pembelajaran memerlukan ketelitian, perencanaan, serta kemampuan untuk menyusun materi secara sistematis agar mudah dipahami oleh peserta pembelajaran. Selain itu, proses pengembangan video E-Learning juga memberikan tantangan tersendiri karena mahasiswa harus mampu mengubah materi tertulis menjadi konten pembelajaran yang menarik dan mudah dipahami. Pengalaman tersebut mendorong mahasiswa untuk terus belajar, mencari referensi, dan mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selama kegiatan magang berlangsung, mahasiswa juga menyadari pentingnya kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Berbagai tugas yang diberikan sering kali memiliki target dan tenggat waktu

tertentu sehingga mahasiswa dituntut untuk dapat mengatur prioritas pekerjaan dengan baik. Pengalaman tersebut membantu mahasiswa menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan terbiasa bekerja secara terstruktur.

Selain memperoleh pengalaman teknis, kegiatan magang juga memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai peran Human Resources dalam perusahaan. Mahasiswa menyadari bahwa Human Resources tidak hanya berfokus pada proses recruitment, tetapi juga memiliki peran penting dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui program pembelajaran dan pelatihan. Pemahaman tersebut menambah wawasan mahasiswa mengenai ruang lingkup pekerjaan Human Resources dan meningkatkan ketertarikan untuk terus mengembangkan kemampuan di bidang tersebut.

Melalui kegiatan magang ini, mahasiswa merasa memperoleh banyak pengalaman dan pembelajaran yang bermanfaat bagi pengembangan diri, baik secara akademik maupun profesional. Pengalaman tersebut menjadi bekal yang berharga dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja serta meningkatkan kesiapan untuk berkontribusi secara lebih baik di lingkungan profesional pada masa mendatang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kegiatan magang yang dilaksanakan di PT. RST Global Med memberikan pengalaman dan pembelajaran yang berharga dalam memahami penerapan fungsi Human Resources di lingkungan kerja profesional. Selama pelaksanaan magang, mahasiswa terlibat dalam berbagai kegiatan yang berfokus pada penyusunan media pembelajaran dan pengembangan konten pembelajaran digital untuk mendukung program Human Resources Intern. Salah satu kegiatan utama yang dilaksanakan adalah penyusunan Modul Management Development Program (MDP) sebagai media pembelajaran yang terstruktur bagi peserta magang. Selain itu, materi yang terdapat dalam modul juga dikembangkan menjadi video E-Learning yang diunggah pada platform Kolabo sehingga dapat diakses secara lebih fleksibel oleh peserta Human Resources Intern.

Hasil dari kegiatan tersebut menunjukkan bahwa penyusunan modul dan pengembangan video E-Learning dapat mendukung proses pembelajaran yang lebih sistematis, terdokumentasi, dan mudah diakses. Keberadaan media pembelajaran tersebut diharapkan dapat membantu proses transfer knowledge serta mendukung pengembangan kompetensi peserta magang pada periode berikutnya.

Melalui kegiatan magang ini, mahasiswa juga memperoleh berbagai pengalaman dan keterampilan yang berkaitan dengan penyusunan media pembelajaran, pengembangan konten digital, komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, dan tanggung jawab profesional. Pengalaman tersebut menjadi bekal yang bermanfaat dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja di masa mendatang.

5.2 Saran

Berdasarkan kegiatan magang yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu :

1. Perusahaan diharapkan dapat terus mengembangkan Modul Management Development Program (MDP) HR Intern beserta media pembelajaran digital yang digunakan agar proses pembelajaran peserta magang menjadi lebih terstruktur, relevan, dan mudah diakses.

2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan yang lebih luas kepada peserta magang untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan administrasi dan operasional Human Resources sehingga peserta dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai praktik kerja serta berbagai tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan fungsi Human Resources.
3. Mahasiswa magang selanjutnya diharapkan dapat memanfaatkan modul dan media pembelajaran yang telah tersedia secara optimal serta aktif dalam mempelajari berbagai aspek pekerjaan Human Resources selama pelaksanaan magang.
4. Mahasiswa perlu terus meningkatkan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, serta keterampilan digital sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja profesional.
5. Program magang diharapkan dapat terus dilaksanakan dan dikembangkan karena memberikan pengalaman belajar yang bermanfaat serta membantu mahasiswa memahami penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dalam lingkungan kerja yang nyata.

DAFTAR PUSTAKA

Daniswara, R. N. D., & Setiawati, D. (2024). Penerapan bimbingan kelompok metode experiential learning untuk meningkatkan self-efficacy peserta didik SMAN 1 Menganti. *Jurnal BK UNESA*, 14(1), 101–109.

Savira, S. B., Fitriani, A. D., & Buhori, A. (2024). Pengaruh model experiential learning pada hasil belajar IPA siswa kelas V sekolah dasar. *Pedadidaktika: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 11(3), 503–512.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Cahyadi, M. M. (2025). Modifikasi skala self-efficacy: Analisis EFA dan CFA. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi (JPPP)*, 14(1), 85–96.

Utari, S., Pratama, D., & Lestari, M. (2026). Efektivitas experiential learning dalam meningkatkan empati dan motivasi belajar mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan Indonesia*, 18(1), 23–34.

Nasution, R. (2025). Hubungan self-efficacy dengan kesiapan kerja mahasiswa psikologi. *Jurnal Psikologi Industri Indonesia*, 14(2), 45–56.

Yanuardianto, E. (2019). Teori kognitif sosial Albert Bandura (Studi kritis dalam menjawab problem pembelajaran di MI). *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 94–111.

LAMPIRAN



DATA KARYAWAN AGORA GROUP PT. RST GLOBAL MED

Hasanah An

NO	NAMA	JABATAN	NO HP	NO EMAIL	NO
001	Hasanah		08123456789	hasanah@gmail.com	001
002	Hasanah		08123456789	hasanah@gmail.com	002
003	Hasanah		08123456789	hasanah@gmail.com	003
004	Hasanah		08123456789	hasanah@gmail.com	004



LAMPIRAN

<https://drive.google.com/file/d/1aswdEf95kWCWQeF-B29xKCo5lyPtDD0h/view?usp=sharing>

<https://drive.google.com/file/d/1mJGHMbRsrsbJaZKUVCKbxJ2xS8JKd1nb/view?usp=sharing>

<https://drive.google.com/file/d/1W6e69DctT-BjH1BRIq2fBxDfwLSEp4jR/view?usp=sharing>

https://drive.google.com/file/d/17K4h_EBJvd2BJXtWe9sMJzhINs2tTcrz/view?usp=sharing

https://drive.google.com/file/d/1-mkGhyDTgy1BOR68Z_ndjLqI4Ci0oFtc/view?usp=sharing

<https://drive.google.com/file/d/1Xxw2vWPxM4kyKAZT4HTZpO2sdorEylyG/view?usp=sharing>