

**PERANCANGAN PROGRAM ONBOARDING UNTUK MENDUKUNG
PENGEMBANGAN PESERTA MAGANG DI
PT. RST GLOBAL MED (AQMA CORP)**

LAPORAN MAGANG

Disusun Oleh :

Andini Putri Febriani

122123120086



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
UNIVERSITAS INDONESIA MEMBANGUN
BANDUNG**

2026

LEMBAR PENGESAHAN

Judul laporan : Perancangan Program Onboarding untuk Mendukung Pengembangan Peserta Magang di PT. RST Global Med

Nama : Andini Putri Febriani

Nim : 12212312006

Program Studi : Psikologi

Bandung 13 Juli 2026

Menyetujui dan Mengesahkan

Dosen pembimbing



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

Pembimbing Mitra



Sandy Febrian ST Wijaya, S.M

Ketua Program Studi



**Kartika Nuradina, S.Psi., M.Psi, Psikolog.,
CIP**

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan kegiatan magang dengan judul “*perancangan program bonding sebagai Upaya peningkatan engagement karyawan di PT.RST Global Med*” dengan baik. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggung jawaban atas pelaksanaan kegiatan magang yang telah dilaksanakan di PT. RST Global Med selama periode April – Agustus 2026.

Laporan ini memuat uraian mengenai proses perancangan program bonding, pelaksanaan kegiatan, pengalaman yang diperoleh, serta capaian pembelajaran selama mengikuti program magang. Melalui kegiatan ini, penulis tidak hanya memperoleh pengalaman praktis di dunia kerja, tetapi juga memahami pentingnya employee engagement serta peran program bonding dalam meningkatkan hubungan kerja yang positif di dalam organisasi.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan dan kesempatan selama pelaksanaan kegiatan magang hingga tersusunnya laporan ini.

Akhir kata, semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi dokumentasi yang baik atas pelaksanaan kegiatan magang yang telah dilakukan.

Bandung, 13 Juli 2026



Andini Putri Febriani

DAFTAR ISI

BAB I	4
PENDAHULUAN	4
1.1 Latar belakang.....	4
1.2 Tujuan magang	6
1.3 Manfaat kegiatan	7
BAB II	8
PROFIL DAN AKTIVITAS MAGANG	8
2.1 Profil Perusahaan.....	8
2.2 Aktivitas magang.....	9
BAB III.....	12
IMPLEMENTASI DAN DAMPAK.....	12
3.1 Implementasi kegiatan.....	12
3.2 Bukti dampak	14
BAB IV	17
PENGALAMAN DAN PEMBELAJARAN SELAMA MAGANG.....	17
4.1 Pengalaman dan keterampilan yang diperoleh	17
4.2 Pembelajaran selama magang	19
4.3 Refleksi Diri	21
BAB V	23
PENUTUP	23
5.1 Kesimpulan	23
5.2 Saran	23
DAFTAR PUSTAKA.....	25
DOKUMENTASI	26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

PT. RST Global Med merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berkembang, perusahaan tidak hanya dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Dalam perspektif Psikologi Industri dan Organisasi, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada karyawan tetap, tetapi juga mencakup mahasiswa sebagai bagian dari individu yang terlibat dalam proses kerja dan memiliki potensi untuk dikembangkan.

Mahasiswa sebagai individu baru di lingkungan kerja membutuhkan proses penyesuaian diri agar mampu memahami sistem kerja, budaya organisasi, serta tugas dan tanggung jawab yang dijalankan. Proses penyesuaian ini dalam Psikologi Industri dan Organisasi dikenal sebagai *organizational socialization*. Menurut Van Maanen dan Schein (1979), *organizational socialization* merupakan proses di mana individu mempelajari nilai, norma, serta perilaku yang berlaku dalam organisasi sehingga dapat beradaptasi secara efektif. Proses ini menjadi penting karena tanpa adanya sosialisasi yang baik, individu berpotensi mengalami kebingungan peran (*role ambiguity*) dan kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu bentuk implementasi dari proses *socialization* adalah melalui *onboarding*. Bauer (2010) menjelaskan bahwa *onboarding* merupakan proses sistematis yang dirancang untuk membantu individu baru dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, memahami budaya organisasi, serta meningkatkan kinerja sejak awal bergabung. Klein dan Polin (2012) menambahkan bahwa *onboarding* tidak hanya berfokus pada orientasi awal, tetapi juga mencakup proses pembelajaran berkelanjutan yang mendukung keterlibatan individu dalam organisasi. Dalam hal ini, *onboarding* berperan penting dalam membantu mahasiswa untuk memperoleh kejelasan peran (*role clarity*), meningkatkan kepercayaan diri (*self-efficacy*), serta membangun hubungan sosial di lingkungan kerja.

Selain itu, onboarding juga berkaitan erat dengan proses pelatihan dan pengembangan individu. Menurut Noe (2017), pelatihan merupakan upaya yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar mampu bekerja secara efektif. Pengenalan awal yang tidak terstruktur dapat menghambat proses pembelajaran serta berdampak pada rendahnya kinerja individu. Oleh karena itu, diperlukan sistem onboarding yang terencana, seperti penggunaan media pembelajaran, e-learning, serta evaluasi melalui pre-test dan post-test untuk memastikan pemahaman individu terhadap materi yang diberikan.

Di sisi lain, proses onboarding juga berperan dalam membentuk psychological contract antara individu dan organisasi. Rousseau (1995) menyatakan bahwa psychological contract merupakan harapan tidak tertulis mengenai hubungan timbal balik antara individu dan organisasi. Apabila organisasi mampu memberikan arahan, dukungan, dan pembekalan yang jelas sejak awal, maka individu akan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Sebaliknya, onboarding yang tidak optimal dapat menimbulkan ketidakpuasan, kebingungan, serta menurunnya keterlibatan individu dalam organisasi.

Selain itu, onboarding juga mendukung terciptanya kesesuaian antara individu dengan organisasi atau yang dikenal dengan Person-Organization Fit. Menurut Kristof (1996), kesesuaian antara nilai individu dan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, serta kinerja individu. Dalam konteks mahasiswa, proses onboarding membantu mereka memahami budaya kerja sehingga dapat menyesuaikan diri dan berkontribusi secara optimal.

Namun, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kendala dalam proses penerimaan dan pembekalan mahasiswa, seperti belum tersedianya program onboarding yang terstruktur, keterbatasan panduan kerja yang jelas, serta minimnya pendampingan pada tahap awal. Hal tersebut berdampak pada lambatnya proses adaptasi, kurangnya pemahaman terhadap alur kerja, serta belum optimalnya kinerja mahasiswa. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses onboarding yang belum berjalan secara efektif dapat mempengaruhi pengalaman belajar dan kontribusi mahasiswa di lingkungan kerja.

Oleh karena itu, diperlukan suatu upaya strategis dalam merancang program onboarding yang sistematis dan terarah guna mendukung pengembangan mahasiswa. Program onboarding yang dirancang dengan baik diharapkan mampu membantu mahasiswa dalam beradaptasi secara lebih cepat, meningkatkan pemahaman terhadap

lingkungan kerja, serta menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih efektif dan bermakna. Selain itu, program onboarding yang optimal juga dapat meningkatkan keterlibatan, kepuasan, serta kesiapan mahasiswa dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja.

Melalui Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), mahasiswa memiliki kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik dunia kerja secara langsung. Kegiatan ini tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga menjadi sarana pengembangan kompetensi profesional, kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta kemampuan analisis dalam menghadapi berbagai permasalahan di lingkungan kerja. Dengan demikian, perancangan program onboarding menjadi langkah yang relevan dalam menjembatani kebutuhan organisasi dan pengembangan mahasiswa sebagai calon tenaga kerja profesional di masa depan.

1.2 Tujuan magang

1. Merancang program onboarding sebagai upaya untuk mendukung proses adaptasi dan pengembangan mahasiswa di PT. RST Global Med.
2. Membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan mahasiswa terkait pemahaman lingkungan kerja, alur kerja, serta tugas dan tanggung jawab selama kegiatan berlangsung.
3. Menghasilkan luaran yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan, seperti konsep program onboarding, alur pelaksanaan, serta panduan onboarding yang sistematis dan aplikatif.
4. Memberikan kontribusi dalam menciptakan proses pengenalan yang lebih terstruktur sehingga dapat meningkatkan kesiapan, pemahaman, dan efektivitas mahasiswa dalam menjalankan tugas.
5. Mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik nyata, khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

1.3 Manfaat kegiatan

Kegiatan ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan kompetensi kerja serta memberikan dampak positif bagi perusahaan. Melalui kegiatan ini, penulis memperoleh pengalaman langsung di dunia kerja sehingga mampu memahami dinamika serta tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi. Penulis juga dapat meningkatkan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan secara profesional.

Selain itu, kegiatan ini membantu penulis dalam memahami proses pengelolaan mahasiswa di lingkungan kerja, khususnya dalam perancangan program onboarding sebagai sarana pengenalan dan adaptasi awal. Pengalaman tersebut menjadi bekal penting bagi penulis dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan. Kegiatan ini juga memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik nyata di perusahaan.

Bagi perusahaan, kegiatan ini memberikan manfaat dalam mendukung proses pengelolaan dan pengembangan mahasiswa melalui perancangan program onboarding yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kehadiran penulis membantu perusahaan dalam menciptakan proses pengenalan yang lebih sistematis, sehingga mahasiswa dapat lebih mudah beradaptasi, memahami alur kerja, serta menjalankan tugas secara efektif. Selain itu, perusahaan juga memperoleh ide dan inovasi baru dalam mengembangkan program yang berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Bagi perguruan tinggi, kegiatan ini menjadi sarana untuk memperkuat kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri. Program ini juga mendukung peningkatan kualitas pendidikan melalui pembelajaran berbasis pengalaman kerja nyata, sehingga lulusan diharapkan memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri, khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

BAB II

PROFIL DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Perusahaan

Aqma corp merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan Kesehatan yang berkomitmen untuk memberikan layanan medis yang berkualitas, professional, dan berorientasi pada kebutuhan Masyarakat. Dalam menjalankan usahanya, Aqma Group mengelola beberapa unit layanan Kesehatan yang tersebar diberbagai wilayah, diantaranya Klinik Aqma Purwakarta dan Klinik aqma putra medika yang berlokasi di karawang, Jawa Barat. Keberadaan unit-unit layanan ini menjadi bentuk nyata dari Upaya Perusahaan dalam memperluas jangkauan pelayanan Kesehatan kepada masyarakat.

Aqma Group menyediakan berbagai jenis layanan Kesehatan yang komperhensif guna memenuhi kebutuhan pasien. Salah satu layanan unggulan yang dimiliki adalah Medical Check Up (MCU), yang dirancang untuk memberikan pemeriksaan Kesehatan menyeluruh bagi individu. Layanan ini dilengkapi dengan fasilitas yang memadai seperti ruang tunggu yang nyaman serta layanan VIP guna meningkatkan kenyamanan pasien selama proses pemeriksaan berlangsung.

Selain itu, Aqma Group juga memiliki layanan poli gigi yang menangani berbagai permasalahan Kesehatan gigi dan mulut. Layanan ini mencakup pemeriksaan rutin, pembersihan gigi, pengobatan, hingga Tindakan medis lanjutan sesuai dengan kebutuhan pasien. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan tidak hanya berfokus pada layanan umum, tetapi juga menyediakan layanan spesialis yang mendukung Kesehatan secara menyeluruh.

Pada beberapa unit, seperti klinik aqma Purwakarta, tersedia pula layanan rawat inap yang dilengkapi dengan berbagai kelas perawatan untuk menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan pasien. Keberadaan fasilitas rawat inap ini memungkinkan pasien mendapatkan perawatan intensif dengan pengawasan tenaga medis professional. Selain itu, Aqma Group juga menyediakan layanan laboratorium klinik yang berfungsi sebagai penunjang diagnosis medis, sehingga proses pemeriksaan dan penanganan pasien dapat dilakukan secara lebih akurat dan efisien.

Dalam operasionalnya, Aqma Group juga memperhatikan indicator kinerja pelayanan, Kesehatan, seperti Tingkat hunian tempat tidur (Bad Occupancy

Rate/BOR). Rata-rata lama rawat pasien (Length of stay/ LOS), serta Tingkat kunjungan pasien. Indicator – indicator ini digunakan sebagai acuan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada Masyarakat.

2.2 Aktivitas magang

Selama pelaksanaan kegiatan di PT. RST Global Med, penulis berpartisipasi dalam berbagai aktivitas yang berkaitan dengan perancangan program onboarding sebagai upaya untuk mendukung pengembangan mahasiswa. Kegiatan yang dilakukan tidak hanya berfokus pada tahap pelaksanaan, tetapi juga meliputi proses observasi, identifikasi permasalahan, analisis kebutuhan, hingga penyusunan rancangan program onboarding yang disesuaikan dengan kondisi serta kebutuhan perusahaan.

Kegiatan ini bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mengembangkan sistem pengenalan yang lebih terstruktur bagi mahasiswa, sehingga dapat mendukung proses adaptasi terhadap lingkungan kerja, meningkatkan pemahaman mengenai alur kerja, serta mempersiapkan mahasiswa dalam menjalankan tugas secara optimal. Selain itu, penulis juga memperoleh pengalaman dalam mengkaji permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam proses penerimaan dan pembekalan mahasiswa, serta merancang solusi yang bersifat praktis dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Tabel 2.1 Aktivitas magang

No.	Aktivitas	Keterangan
1	Observasi lingkungan	Mengamati kondisi lingkungan kerja serta proses penerimaan mahasiswa untuk memahami system kerja dan budaya organisasi.
2	Observasi proses onboarding yang berjalan	Mengamati alur pengenalan mahasiswa yang sudah ada untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya
3	Identifikasi permasalahan onboarding	Mengidentifikasi kendala dalam proses onboarding, seperti belum adanya panduan, alur yang tidak terstruktur, dan kurangnya arahan awal
4	Wawancara informal karyawan	Melakukan diskusi dengan karyawan untuk mengetahui pengalaman dalam mendampingi mahasiswa serta kebutuhan onboarding

5	Pengumpulan data dan informasi	Mengumpulkan data terkait proses penerimaan, pembekalan, dan penyesuaian mahasiswa di perusahaan
6	Analisis kebutuhan program onboarding	Menganalisis kebutuhan perusahaan dalam menyusun program onboarding yang efektif dan sesuai dengan kondisi organisasi
7	Penyusunan alur onboarding	Membuat alur atau tahapan onboarding yang sistematis mulai dari hari pertama hingga masa adaptasi.
8	Perancangan materi onboarding	Menyusun materi onboarding seperti pengenalan perusahaan, budaya kerja, serta tugas dan tanggung jawab
9	Penyusunan panduan onboarding	dapat digunakan sebagai acuan oleh perusahaan
10	Evaluasi dan penyempurnaan program	Melakukan evaluasi terhadap rancangan onboarding serta melakukan perbaikan agar lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Kegiatan ini memberikan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis, terutama dalam memahami peran penting program onboarding dalam mendukung proses adaptasi dan pengembangan mahasiswa di lingkungan kerja. Penulis memperoleh kesempatan untuk mengkaji kondisi aktual di perusahaan yang belum memiliki sistem onboarding yang terstruktur, sehingga dapat mengidentifikasi berbagai kendala yang muncul pada tahap awal penyesuaian mahasiswa.

Selain itu, penulis menyadari bahwa ketiadaan arahan awal, pengenalan lingkungan kerja, serta penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab dapat menyebabkan kebingungan dan menghambat proses adaptasi. Melalui kegiatan observasi serta komunikasi dengan karyawan, penulis memperoleh pemahaman mengenai kebutuhan mahasiswa agar dapat beradaptasi secara lebih efektif serta memahami budaya dan sistem kerja yang berlaku di perusahaan.

Proses ini mencakup pengumpulan data, analisis kebutuhan, hingga perancangan program onboarding yang sistematis dan aplikatif. Program tersebut dirancang untuk memberikan panduan yang jelas bagi mahasiswa sejak awal bergabung, sehingga dapat

meningkatkan pemahaman terhadap pekerjaan, keterlibatan, serta kesiapan dalam menjalankan tugas.

Selain memperkuat pemahaman secara konseptual, kegiatan ini juga berkontribusi dalam mengembangkan keterampilan komunikasi, kemampuan analisis, serta tanggung jawab mahasiswa dalam merancang Solusi yang relevan terhadap permasalahan sumber daya manusia. Melalui pengalaman ini, mahasiswa diharapkan memiliki kesiapan yang lebih optimal dalam menghadapi dunia kerja, khususnya dibidang pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

BAB III

IMPLEMENTASI DAN DAMPAK

3.1 Implementasi kegiatan

Implementasi kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa berfokus pada perancangan program onboarding sebagai upaya untuk mendukung proses adaptasi dan pengembangan mahasiswa di PT. RST Global Med. Kegiatan ini diawali dengan melakukan observasi terhadap kondisi lingkungan kerja serta proses penerimaan mahasiswa yang berlangsung di perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan, diketahui bahwa perusahaan belum memiliki sistem onboarding yang terstruktur, sehingga mahasiswa cenderung mengalami kesulitan dalam memahami alur kerja, tugas, serta budaya organisasi pada tahap awal.

Selanjutnya, mahasiswa melakukan proses identifikasi permasalahan melalui observasi dan komunikasi dengan karyawan. Dari kegiatan tersebut, ditemukan bahwa ketiadaan arahan awal, kurangnya panduan kerja, serta minimnya proses pengenalan lingkungan kerja menjadi faktor yang menghambat proses adaptasi mahasiswa. Hal ini mendorong perlunya perancangan program onboarding yang lebih sistematis dan terarah.

Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, mahasiswa melakukan pengumpulan data dan analisis kebutuhan sebagai dasar dalam menyusun program onboarding. Proses ini mencakup penentuan materi yang perlu disampaikan, penyusunan alur kegiatan, serta perancangan panduan pelaksanaan onboarding yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Program yang dirancang bertujuan untuk memberikan arahan yang jelas kepada mahasiswa sejak awal bergabung, sehingga dapat meningkatkan pemahaman terhadap pekerjaan, mempercepat proses adaptasi, serta mendukung kesiapan dalam menjalankan tugas.

Melalui implementasi kegiatan ini, mahasiswa tidak hanya memperoleh pemahaman mengenai pentingnya program onboarding dalam pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga mengembangkan keterampilan komunikasi, kemampuan analisis, serta kemampuan dalam merancang solusi yang aplikatif. Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menciptakan sistem onboarding yang lebih efektif, sekaligus menjadi pengalaman berharga bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja profesional.

Tabel 3.1 Implementasi kegiatan

Permasalahan	Solusi	Luaran	Dampak
Tidak adanya program onboarding yang terstruktur bagi mahasiswa sehingga proses adaptasi berjalan tidak optimal.	Menyusun program onboarding yang sistematis dan terarah untuk mahasiswa	Panduan program onboarding mahasiswa	Proses adaptasi mahasiswa menjadi lebih cepat dan terarah
Mahasiswa tidak mendapatkan arahan awal terkait tugas, tanggung jawab, dan sistem kerja	Menyusun materi pengenalan tugas, tanggung jawab, dan alur kerja	Modul onboarding	Mahasiswa lebih memahami peran dan tanggung jawab sejak awal
Kurangnya pengenalan terhadap lingkungan dan budaya perusahaan	Menyusun materi pengenalan perusahaan dan budaya kerja	Materi company profile dan budaya kerja	Mahasiswa lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja
Tidak adanya alur onboarding yang jelas dari awal hingga masa adaptasi	Merancang alur onboarding mulai dari hari pertama hingga masa penyesuaian	Flowchart/alur onboarding	Proses onboarding menjadi lebih terstruktur dan sistematis
Kurangnya dokumentasi terkait proses penerimaan mahasiswa	Menyusun panduan dan dokumentasi onboarding dalam bentuk digital	Dokumen onboarding digital	Informasi lebih mudah diakses dan terdokumentasi dengan baik
Belum adanya sistem onboarding yang berkelanjutan	Menyusun panduan onboarding yang dapat digunakan secara berulang	Buku panduan onboarding	Perusahaan memiliki sistem onboarding yang dapat diterapkan secara konsisten

Pelaksanaan kegiatan dilakukan secara bertahap dengan memperhatikan kebutuhan perusahaan serta arahan dari pembimbing lapangan. Mahasiswa secara aktif melakukan observasi dan menjalin koordinasi dengan pihak perusahaan guna memahami kondisi nyata terkait proses penerimaan dan adaptasi mahasiswa yang belum didukung oleh sistem onboarding yang terstruktur. Upaya ini dilakukan agar setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai rencana serta memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi permasalahan pada tahap awal penyesuaian mahasiswa.

Melalui rangkaian kegiatan tersebut, mahasiswa memperoleh pemahaman mengenai pentingnya keberadaan program onboarding dalam menunjang proses adaptasi, pengenalan lingkungan kerja, serta pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab. Selain itu, mahasiswa juga menyadari bahwa adanya sistem onboarding yang terarah dan sistematis dapat meningkatkan kesiapan, keterlibatan, serta efektivitas mahasiswa dalam melaksanakan pekerjaan.

Kegiatan ini juga memberikan wawasan bahwa perancangan program onboarding tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengenalan awal, tetapi juga sebagai langkah strategis dalam mendukung proses pengembangan mahasiswa secara optimal. Dengan demikian, program onboarding diharapkan mampu menjadi solusi dalam meningkatkan kualitas adaptasi serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, efektif, dan produktif.

3.2 Bukti dampak

Pelaksanaan kegiatan magang memberikan dampak positif terhadap operasional perusahaan, khususnya dalam mendukung proses adaptasi dan pengembangan peserta magang di lingkungan kerja. Dampak tersebut terlihat dari meningkatnya kejelasan informasi yang diterima peserta magang, pemahaman terhadap alur kerja, serta kesiapan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Sebelum pelaksanaan kegiatan, perusahaan belum memiliki program onboarding yang terstruktur bagi peserta magang, sehingga proses adaptasi cenderung berlangsung secara mandiri dan kurang terarah. Hal ini menyebabkan peserta magang mengalami kesulitan dalam memahami sistem kerja, budaya perusahaan, serta peran dan tanggung jawab yang harus dijalankan.

Setelah dilakukan perancangan program onboarding yang mencakup penyusunan alur kegiatan, penyediaan materi pengenalan, serta panduan pelaksanaan, proses adaptasi peserta magang menjadi lebih sistematis dan mudah dipahami. Hal ini

berdampak pada meningkatnya efektivitas dalam pelaksanaan tugas, kelancaran proses pembelajaran di tempat kerja, serta terciptanya pengalaman magang yang lebih terarah dan optimal.

Tabel 3.2 Bukti Dampak

No.	Program	Dampak	Metode
1.	Pengrnanalan lingkungan Perusahaan	Membantu peserta magang memahami profil perusahaan, budaya kerja, serta struktur organisasi sehingga mempercepat proses adaptasi	Penyampaian materi melalui video e-learning dan modul onboarding digital.
2.	Penjelasan Daily Activity	Peserta magang memahami tugas harian dan aluar kerja sehingga dapat bekerja lebih terarah dan tidak mengalami kebingungan.	Penyusunan panduan kerja serta penjelasan melalui video dan diskusi dengan pembimbing.
3.	Etika Perusahaan	Meningkatkan pemahaman peserta magang terhadap etika kerja dan profesionalisme di lingkungan Perusahaan.	Penyampaian materu etika melalui video e-learning dan contoh kasus.
4.	Proses kerja divisi HR	Peserta magang memahami proses kerja di divisi HR serta peran dan tanggung jawab yang di jalankan.	Penyampaian materi melalui video onboarding serta observasi dan oendampingan langsung.

Peningkatan ketersediaan materi onboarding berbasis digital serta penerapan sistem evaluasi seperti pre-test dan post-test menunjukkan bahwa perancangan program onboarding memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan peserta magang di PT. RST Global Med. Penyediaan video e-learning dan materi digital menjadikan proses pembelajaran lebih terstruktur, konsisten, serta mudah dipahami oleh peserta magang. Dalam perspektif Psikologi Industri dan Organisasi, hal ini sejalan dengan teori pelatihan dan pengembangan yang dikemukakan oleh Noe (2017), yang

menyatakan bahwa program pelatihan yang dirancang secara sistematis dan terorganisir mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran serta kinerja individu dalam organisasi.

Selain itu, adanya sistem evaluasi melalui pre-test dan post-test memungkinkan perusahaan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta magang secara lebih objektif. Proses evaluasi ini menjadi bagian penting dalam memastikan bahwa peserta magang mampu memahami materi onboarding serta beradaptasi dengan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan model evaluasi pelatihan yang dikemukakan oleh Kirkpatrick (2006), khususnya pada level pembelajaran (learning), yang menekankan pentingnya pengukuran pemahaman individu setelah mengikuti program pelatihan.

Lebih lanjut, program onboarding yang dirancang secara sistematis juga berperan dalam mendukung proses organizational socialization peserta magang. Van Maanen dan Schein (1979) menyatakan bahwa proses socialization membantu individu dalam memahami nilai, norma, serta peran dalam organisasi sehingga dapat beradaptasi secara lebih efektif. Dengan adanya program onboarding yang terstruktur, peserta magang di PT. RST Global Med menjadi lebih memahami lingkungan kerja, alur kerja, serta tugas dan tanggung jawab yang dijalankan.

Sejalan dengan itu, Bauer (2010) menjelaskan bahwa onboarding yang efektif dapat meningkatkan kejelasan peran (role clarity), kepercayaan diri (self-efficacy), serta penerimaan sosial dalam lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari meningkatnya kesiapan kerja peserta m

agang setelah mengikuti program onboarding, di mana peserta menjadi lebih percaya diri, mampu bekerja secara lebih terarah, serta tidak mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas.

Dengan demikian, perancangan program onboarding yang dilakukan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengenalan awal, tetapi juga sebagai strategi pengembangan peserta magang yang berkelanjutan. Program ini mampu membantu peserta magang dalam beradaptasi secara lebih cepat, memahami sistem kerja perusahaan, serta meningkatkan kesiapan dan kinerja dalam menjalankan tugas di lingkungan PT. RST Global Med.

BAB IV

PENGALAMAN DAN PEMBELAJARAN SELAMA MAGANG

4.1 Pengalaman dan keterampilan yang diperoleh

Selama pelaksanaan kegiatan magang di PT. RST Global Med, mahasiswa memperoleh berbagai pengalaman serta keterampilan yang berkaitan dengan perancangan dan penerapan program onboarding bagi peserta magang. Mahasiswa terlibat secara langsung dalam proses pengembangan materi onboarding berbasis digital, pembuatan video e-learning, serta penyusunan instrumen evaluasi berupa pre-test dan post-test untuk mengukur tingkat pemahaman peserta magang.

Melalui kegiatan tersebut, mahasiswa dapat memahami tahapan pengembangan program onboarding secara sistematis, dimulai dari analisis kebutuhan peserta magang, penyusunan materi pembelajaran, hingga evaluasi terhadap efektivitas program yang telah dirancang. Selain itu, mahasiswa juga mempelajari pentingnya perencanaan yang matang, komunikasi yang efektif, serta koordinasi yang baik dalam mendukung kelancaran proses onboarding.

Di samping itu, mahasiswa memperoleh pengalaman dalam memanfaatkan berbagai tools digital guna menunjang pengembangan program onboarding, seperti pembuatan media pembelajaran interaktif dan pengolahan data hasil evaluasi. Pengalaman ini berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menyusun materi pembelajaran yang menarik, mengolah data hasil pre-test dan post-test, serta melakukan pemantauan perkembangan peserta magang secara lebih terukur dan sistematis.

Kegiatan magang ini juga memberikan wawasan kepada mahasiswa mengenai peran penting program onboarding dalam meningkatkan kesiapan serta kompetensi peserta magang sebelum memasuki dunia kerja. Dengan adanya program onboarding yang terstruktur, peserta magang diharapkan mampu beradaptasi lebih cepat serta memahami tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan secara lebih optimal.

Tabel 4.1 Pengalaman dan keterampilan yang diperoleh

Keterampilan	Implementasi
Kemampuan Komunikasi	Menyampaikan hasil perancangan program onboarding serta berdiskusi dengan tim dan pembimbing terkait pengembangan materi.
Problem Solving	Mengidentifikasi kebutuhan on boarding dan merancang Solusi berupa program onboarding digital (video e-learning).
Kerja sama tim	Bekerja sama dengan tim dan pembimbing dalam Menyusun serta mengembangkan program onboarding.
Literasi Digital	Menggunakan tools digital untuk pembuatan video e-learning, pengolahan data pre-test dan post-test, serta Menyusun materi digital.
Manajemen Waktu	Menyelesaikan perancangan materi onboarding, pembuatan video, dan evaluasi sesuai jadwal yang telah ditentukan.
Kreativitas	Mengembangkan ide dan desain materi onboarding yang menarik dan interaktif dalam bentuk video e-learning.
Kemampuan analisis	Menganalisis hasil pre-test dan post-test serta melakukan evaluasi terhadap efektivitas program onboarding.
Tanggung Jawab	Melaksanakan tugas perancangan dan implementasi onboarding sesuai arahan pembimbing.
Adaptasi lingkungan kerja	Menyesuaikan diri dengan system kerja Perusahaan dalam proses pengembangan program onboarding.
Kemampuan administrasi	Mengelola data hasil evaluasi peserta magang serta dokumentasi program onboarding secara digital.

Melalui pengalaman tersebut, mahasiswa memperoleh pembelajaran yang lebih aplikatif dibandingkan dengan pembelajaran di dalam kelas. Mahasiswa dapat memahami bagaimana konsep dan teori yang dipelajari selama perkuliahan diterapkan secara langsung dalam proses perancangan dan implementasi program onboarding di dunia kerja. Dalam perspektif Psikologi Industri dan Organisasi, hal ini sejalan dengan

teori pembelajaran pengalaman (*experiential learning*) yang dikemukakan oleh Kolb (1984), yang menyatakan bahwa individu belajar secara lebih efektif melalui pengalaman langsung, refleksi, serta penerapan dalam situasi nyata.

Kegiatan magang ini juga membantu mahasiswa dalam meningkatkan keterampilan komunikasi, kerja sama tim, kedisiplinan, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara profesional, khususnya dalam pengembangan program onboarding bagi peserta magang. Hal ini sejalan dengan teori kompetensi kerja yang dijelaskan oleh Spencer dan Spencer (1993), yang menyatakan bahwa kompetensi individu mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama, problem solving, serta tanggung jawab yang berkontribusi terhadap kinerja dalam organisasi. Selain itu, peningkatan kemampuan kerja sama tim juga didukung oleh konsep *team effectiveness* dalam Psikologi Industri dan Organisasi yang menekankan pentingnya kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, mahasiswa menjadi lebih memahami pentingnya pemanfaatan teknologi digital, seperti video e-learning dan sistem evaluasi berbasis pre-test dan post-test, dalam mendukung efektivitas proses onboarding di era digital saat ini. Hal ini sejalan dengan teori pelatihan dan pengembangan yang dikemukakan oleh Noe (2017), yang menyatakan bahwa penggunaan metode pembelajaran berbasis teknologi dapat meningkatkan efektivitas pelatihan serta mempermudah proses transfer pengetahuan kepada individu. Pemanfaatan evaluasi seperti pre-test dan post-test juga berkaitan dengan model evaluasi pelatihan dari Kirkpatrick (2006), khususnya pada level pembelajaran (*learning*), yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana individu memahami materi yang diberikan.

4.2 Pembelajaran selama magang

Selama melaksanakan kegiatan magang di PT. RST Global Med, mahasiswa memperoleh berbagai pembelajaran dan pengalaman baru yang berkaitan dengan perancangan serta implementasi program onboarding bagi peserta magang. Kegiatan magang ini memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memahami secara langsung bagaimana proses penyusunan program onboarding dilakukan secara sistematis, mulai dari identifikasi kebutuhan peserta magang, pembagian tugas, koordinasi dengan pembimbing, hingga penyelesaian program sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Mahasiswa memahami bahwa dalam dunia kerja, tidak hanya kemampuan teoritis yang dibutuhkan, tetapi juga keterampilan komunikasi, kerja sama tim, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, khususnya dalam pengembangan program onboarding. Dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari, mahasiswa dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, memahami arahan pembimbing, serta menyelesaikan tugas seperti penyusunan materi onboarding, pembuatan video e-learning, dan perancangan evaluasi dengan baik dan tepat waktu.

Selain itu, mahasiswa memperoleh pembelajaran mengenai pentingnya pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung efektivitas program onboarding. Penggunaan media pembelajaran digital seperti video e-learning, serta pengolahan data hasil pre-test dan post-test, menjadi pengalaman yang membantu mahasiswa memahami penerapan teknologi dalam mendukung pengembangan peserta magang secara lebih terukur dan sistematis.

Melalui kegiatan magang ini, mahasiswa juga belajar bagaimana menyampaikan ide dalam pengembangan program onboarding, berdiskusi dengan tim dan pembimbing, serta menghadapi berbagai tantangan yang muncul selama proses perancangan dan implementasi program. Pengalaman tersebut membantu mahasiswa meningkatkan rasa percaya diri serta kemampuan problem solving dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas onboarding.

Mahasiswa juga memahami pentingnya kreativitas dan konsistensi dalam menyusun materi onboarding yang menarik dan mudah dipahami oleh peserta magang. Penyajian materi dalam bentuk video e-learning yang terstruktur dapat membantu meningkatkan pemahaman serta kesiapan peserta magang sebelum memasuki lingkungan kerja.

Selain pembelajaran teknis, kegiatan magang ini juga memberikan pengalaman terkait budaya kerja profesional, seperti menjaga sikap, etika komunikasi, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dengan tim. Pengalaman tersebut menjadi bekal yang sangat bermanfaat bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi.

Secara keseluruhan, kegiatan magang ini memberikan pengalaman pembelajaran yang sangat berharga bagi mahasiswa, baik dalam pengembangan keterampilan perancangan program onboarding maupun dalam meningkatkan kesiapan untuk menghadapi dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif.

4.3 Refleksi Diri

Selama melaksanakan kegiatan magang di PT. RST Global Med, mahasiswa memperoleh berbagai pembelajaran dan pengalaman baru yang berkaitan dengan perancangan serta implementasi program onboarding bagi peserta magang. Kegiatan magang ini memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memahami secara langsung bagaimana proses penyusunan program onboarding dilakukan secara sistematis, mulai dari identifikasi kebutuhan peserta magang, pembagian tugas, koordinasi dengan pembimbing, hingga penyelesaian program sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Mahasiswa memahami bahwa dalam dunia kerja, tidak hanya kemampuan teoritis yang dibutuhkan, tetapi juga keterampilan komunikasi, kerja sama tim, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, khususnya dalam pengembangan program onboarding. Dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari, mahasiswa dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, memahami arahan pembimbing, serta menyelesaikan tugas seperti penyusunan materi onboarding, pembuatan video e-learning, dan perancangan evaluasi dengan baik dan tepat waktu.

Selain itu, mahasiswa memperoleh pembelajaran mengenai pentingnya pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung efektivitas program onboarding. Penggunaan media pembelajaran digital seperti video e-learning, serta pengolahan data hasil pre-test dan post-test, menjadi pengalaman yang membantu mahasiswa memahami penerapan teknologi dalam mendukung pengembangan peserta magang secara lebih terukur dan sistematis.

Melalui kegiatan magang ini, mahasiswa juga belajar bagaimana menyampaikan ide dalam pengembangan program onboarding, berdiskusi dengan tim dan pembimbing, serta menghadapi berbagai tantangan yang muncul selama proses perancangan dan implementasi program. Pengalaman tersebut membantu mahasiswa meningkatkan rasa percaya diri serta kemampuan problem solving dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas onboarding.

Mahasiswa juga memahami pentingnya kreativitas dan konsistensi dalam menyusun materi onboarding yang menarik dan mudah dipahami oleh peserta magang. Penyajian materi dalam bentuk video e-learning yang terstruktur dapat membantu meningkatkan pemahaman serta kesiapan peserta magang sebelum memasuki lingkungan kerja.

Selain pembelajaran teknis, kegiatan magang ini juga memberikan pengalaman terkait budaya kerja profesional, seperti menjaga sikap, etika komunikasi, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dengan tim. Pengalaman tersebut menjadi bekal yang sangat bermanfaat bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kegiatan magang yang dilaksanakan di PT. RST Global Med memberikan banyak pengalaman dan pembelajaran baru bagi mahasiswa, khususnya dalam perancangan dan pengembangan program onboarding bagi peserta magang. Selama kegiatan magang berlangsung, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk terlibat langsung dalam penyusunan materi onboarding digital, pembuatan video e-learning, serta perancangan sistem evaluasi berupa pre-test dan post-test.

Melalui kegiatan ini, mahasiswa dapat memahami bagaimana proses pengembangan program onboarding dilakukan secara sistematis serta mampu menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam dunia kerja nyata. Selain itu, mahasiswa juga memperoleh pengalaman dalam bekerja sama dengan tim, berkomunikasi secara profesional, serta menyelesaikan permasalahan yang muncul selama proses perancangan dan implementasi program onboarding.

Program magang ini juga memberikan manfaat bagi perusahaan, khususnya dalam membantu pengembangan sistem onboarding yang lebih terstruktur dan efektif. Dengan adanya media pembelajaran digital serta sistem evaluasi yang terukur, proses onboarding menjadi lebih sistematis dan mampu meningkatkan pemahaman serta kesiapan peserta magang.

5.2 Saran

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

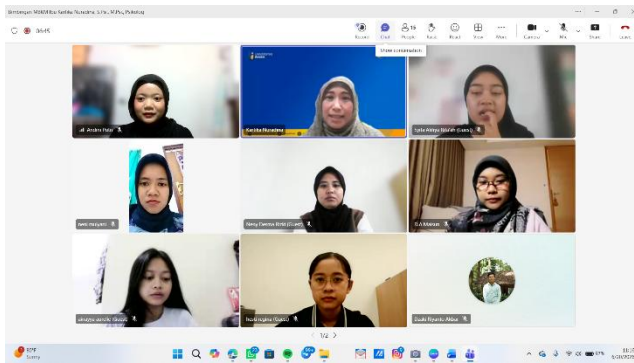
1. Perusahaan diharapkan dapat terus mengembangkan dan menyempurnakan program onboarding agar semakin terstruktur, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan peserta magang.
2. Penggunaan media pembelajaran digital seperti video e-learning diharapkan dapat terus ditingkatkan kualitas dan variasinya agar lebih interaktif dan mudah dipahami.
3. Sistem evaluasi onboarding melalui pre-test dan post-test perlu terus dikembangkan agar dapat mengukur peningkatan pemahaman peserta magang secara lebih akurat.

4. Mahasiswa magang berikutnya diharapkan dapat mengembangkan materi onboarding yang lebih inovatif serta menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan perusahaan.
5. Mahasiswa perlu terus meningkatkan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta keterampilan digital dalam mendukung perancangan dan implementasi program onboarding.
6. Program magang diharapkan dapat terus dilaksanakan dan dikembangkan karena memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan kesiapan serta kompetensi peserta magang sebelum memasuki dunia kerja.

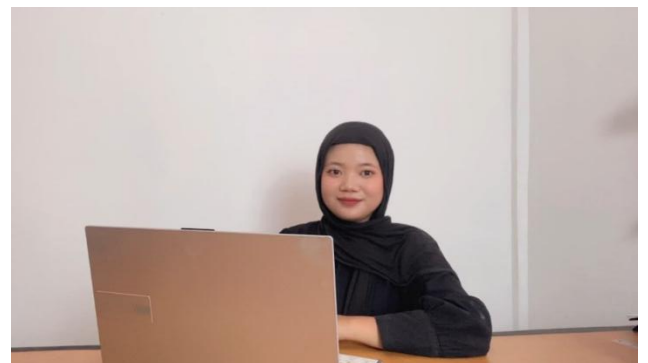
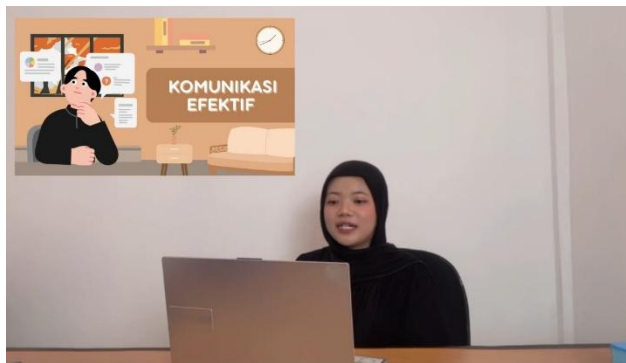
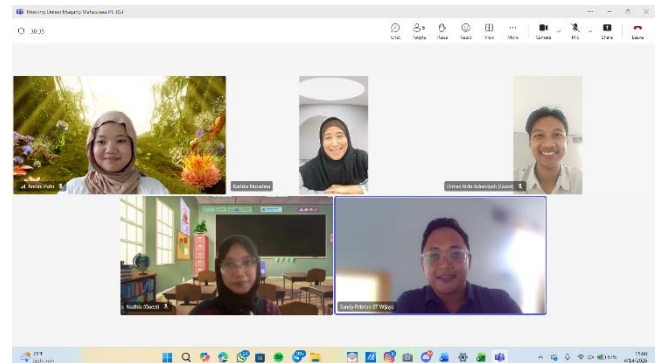
DAFTAR PUSTAKA

- Bauer. (2010). Onboarding New Employees.
- Ellis, B. &. (2017). How Do We Get New Entrants “On Board”? . *Chapter Onboarding & PIO*.
- Klein, H. J. (2012). Are Organizations On Board with Best Practices Onboarding? *Are organizations on board with best practices onboarding? In The Oxford Handbook of Organizational Socialization*.
- Noe, R. A. (2017). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*,. 245–275.
- Schein, V. M. (1979). Toward a Theory of Organizational Socialization. *Organizational Socialization – Van Maanen & Schein*.

DOKUMENTASI



Bimbingan Bersama Ibu Kartika



Pembuatan Video E-Learning

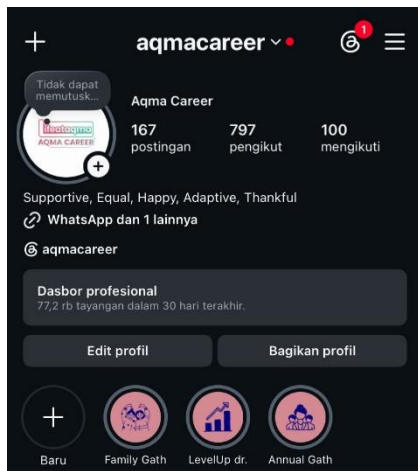


Pembuatan Video E-Learning

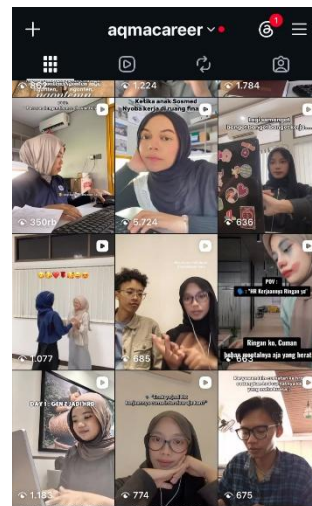


Onboarding SMK Pasundan 2 Cimahi





Followers Instagram Aqma Career



Pembuatan Konten



Pembuatan carousel Instagram



LAMPIRAN
PERNYATAAN DAMPAK MITRA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

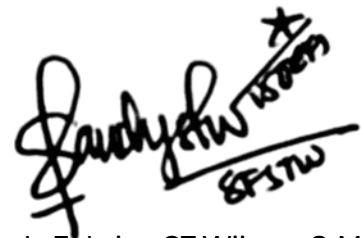
Nama Mitra : Sandy Febrian ST Wijaya, S.M
Jabatan : Koordinator Human Resource
Nama Perusahaan : PT.RST Global Med (Aqma Corp)

Menyatakan bahwa kegiatan MAGANG yang dilakukan oleh mahasiswa :

Nama : Andini Putri Febriani
NIM : 122123120086

Telah memberikan kontribusi dan dampak positif terhadap operasional Perusahaan. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 13 Juli 2026



Sandy Febrian ST Wijaya, S.M