

SOSIALISASI *CORPORATE VALUES* DI PT X DENGAN BUKU PANDUAN MENJADI *THE GREAT INSPIRING INTERN*

Yang Adinda Zhafira¹, Verenica Deasyree Natalia², & Kiky Dwi Hapsari Saraswati^{3*}

¹Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

²Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

³Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

Email: kikys@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

The internship program is believed to be able to increase student experience so that they are ready to enter the world of work. In carrying out the internship, we need to be in line with the values of the company. However, the values in the company are not considered important or are not even aware of their existence. Therefore, the author made a pocket book entitled "How To Become The Great Inspiring Intern" as a guide for interns at PT. X to make it easier to adapt to carrying out the internship activities. This pocket book is made so that interns are more aware and understand the description of the values, ethics, attitudes, vision, and mission of PT. X. Pocketbooks can be accessed by interns in digital books. Various values, ethics, behavior, vision, and mission of the company must have a good purpose. Based on the results of the feedback that the author got from internal students and the author's mentor during his internship at PT X, this pocketbook makes readers feel helped in terms of adjusting to the company culture. This pocket book contains behavioral indicators related to carrying on daily internship activities, so readers can better understand PT X's corporate values in greater depth. Before this pocketbook was made, there weren't further guidelines, and directions related to the implementation of PT X's corporate values, and after this guidebook, readers can adapt to the company because the language and use of words used are easy to understand, easy to read by the reader. Despite all the limitations, the author provides suggestions regarding the consistency of spreading practical ideas by conducting collective socialization among all internal students at PT X.

Keywords: Value, company, internship, guide

ABSTRAK

Program magang diyakini dapat menambah pengalaman mahasiswa agar siap memasuki dunia kerja. Dalam melaksanakan magang, penting untuk sejalan dengan nilai-nilai di perusahaan. Tetapi, seringkali nilai-nilai dalam perusahaan tidak dianggap penting, bahkan tidak disadari keberadaannya. Oleh karena itu, penulis membuat buku saku yang berjudul "How To Become The Great Inspiring Intern" sebagai panduan mahasiswa magang di PT. X agar lebih mudah beradaptasi dalam menjalani kegiatan magangnya. Buku saku dibuat agar mahasiswa magang lebih menyadari dan memahami gambaran nilai, etika, sikap, visi, dan misi yang dimiliki oleh PT. X secara lebih optimal. Buku saku dapat diakses oleh mahasiswa magang dalam bentuk digital book. Berbagai nilai, etika, perilaku, visi, dan misi perusahaan pasti memiliki tujuan yang baik. Berdasarkan hasil dari umpan balik yang penulis dapatkan dari mahasiswa intern dan mentor penulis selama magang di perusahaan PT X, buku saku ini membuat pembaca merasa terbantu dalam hal menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan. Di dalam buku saku ini terdapat indikator perilaku yang berkaitan dalam menjalani aktivitas magang sehari-hari, sehingga pembaca dapat lebih memahami nilai-nilai perusahaan PT X secara lebih mendalam. Sebelum buku saku ini dibuat, tidak ada panduan, dan arahan lebih lanjut terkait penerapan nilai-nilai perusahaan PT X, dan setelah adanya buku saku ini, pembaca merasakan manfaat dalam beradaptasi dan menyesuaikan diri di dalam perusahaan karena bahasa dan penggunaan kata yang digunakan mudah untuk dipahami oleh pembaca. Dengan segala keterbatasan, penulis memberikan saran terkait konsistensi penyebaran ide praktik dengan melakukan sosialisasi secara kolektif kepada semua mahasiswa intern di PT X.

Kata kunci: Nilai, perusahaan, magang, panduan.

1. PENDAHULUAN

Kegiatan magang dipandang sebagai kegiatan mahasiswa yang dapat meningkatkan prospek pekerjaan dan karir masa depan, serta di saat yang sama juga memenuhi kebutuhan dari pemberi kerja atau dalam hal ini institusi yang memerlukan jasa. Hal ini mengakibatkan banyaknya instansi pemerintahan dan/atau institusi pasca sekolah menengah di seluruh dunia memandang kegiatan magang sebagai landasan kebijakan kelayakan kerja mereka; dalam beberapa kasus,

menjadikannya syarat wajib untuk kelulusan (Hora et al., 2020). Dalam hal ini, kualitas pendidikan menjadi krusial dan memiliki peran penting karena secara langsung terlibat untuk membentuk keterampilan dan kecakapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja (Silva et al., 2016).

Aturan tentang magang atau pemagangan di Indonesia sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) khususnya pasal 21-30 terkait perubahannya beserta peraturan pelaksanaannya. Lebih spesifik lagi, kegiatan pemagangan juga diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Permenaker 6/2020). Dalam Peraturan Menteri tersebut, Pemagangan diartikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu bagi mahasiswa magang.

Selama lima tahun terakhir, jumlah peserta yang mengikuti program magang mencapai 180.651 orang. Angka tersebut terdiri dari peserta magang di dalam dan luar negeri. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (2019), jumlah peserta magang di dalam negeri cenderung fluktuatif. Pada 2017, jumlah pemagang di dalam negeri meningkat signifikan dibandingkan tahun sebelumnya dengan jumlah mencapai 60.163 peserta. Pada 2030, Indonesia diprediksi mengalami bonus demografi di mana kelompok penduduk usia produktif mendominasi. Kondisi ini perlu dimaksimalkan mengingat pada saat itu Indonesia membutuhkan 113 juta tenaga terampil. Oleh karena itu, salah satu solusi yang digulirkan adalah program pemagangan berbasis kompetensi. Mengingat kepentingan serta urgensi yang telah disebutkan, di banyak instansi, magang adalah salah satu program kampus yang bersifat wajib untuk diikuti oleh setiap mahasiswa di lembaga universitas sebagai syarat kelulusan dan untuk mendapat gelar sarjana. Secara spesifik pada tahun ini, mahasiswa diminta untuk memilih satu dari delapan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Kemendikbud yang didasari minat tiap mahasiswa itu sendiri. Kebijakan ini dibuat demi memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengasah kemampuan dengan terjun langsung ke dunia kerja sebagai persiapan masa depan (Kampus Merdeka, 2022).

Namun, pada realitasnya ternyata dalam menyesuaikan diri dan juga usahanya mengindahkan nilai-nilai perusahaan tidak semudah yang dibayangkan dan banyak tantangan-tantangan yang pemagang hadapi dalam bersikap dan berperilaku. Dalam aktivitas bekerja sehari-hari, mahasiswa magang membutuhkan arahan dalam melakukan kegiatan bekerja agar dapat sejalan dengan nilai-nilai perusahaan (Grant & McGhee, 2017; Lämsä et al., 2019). Nilai perusahaan atau *corporate value* di sini adalah nilai-nilai dalam perusahaan yang dapat memotivasi pekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Nilai perusahaan dapat dilihat dari visi misi perusahaan dan pencapaiannya atas visi misi tersebut (Graham et al., 2017). Dengan memiliki nilai-nilai perusahaan yang ditetapkan tidak hanya menguntungkan keterlibatan pekerja dan bagaimana pekerja berinteraksi dengan organisasi, tetapi juga dapat memengaruhi jika seseorang ingin mendukung bisnis secara keseluruhan. Maka dari itu penting sekali agar pekerja dapat membuat nilai perusahaan menjadi hal nyata yang akan tetap diterapkan dalam keseharian tim dan bisnis tanpa terkecuali (Christina & Fort, 2020).

Pada dasarnya, setiap perusahaan diindikasikan sudah memiliki nilai yang ingin dicapai guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin kuat nilai, maka semakin besar dorongan

sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk maju bersama. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, pengembangan nilai serta pengaplikasiannya dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan dalam rangka mencapai kinerja optimal. Tidak terkecuali di PT X yang dalam program Kampus Merdeka ini secara spesifik menekankan delapan nilai untuk menjadi seseorang yang profesional dalam bekerja. Namun pada kenyataannya, setelah penulis berdiskusi dengan pihak PT X mengenai fenomena/permasalahan terkait penerapan nilai perusahaan, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya terwujud dan disadari oleh para pekerja, terutama dalam penerapannya di kalangan mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan magang itu sendiri.

Berbagai masalah dihadapi oleh mahasiswa dan pihak perusahaan sendiri dalam menyatukan frekuensi dalam kegiatan bekerja. Dalam hal ini, permasalahan yang timbul sangat beragam, mulai dari tidak adanya standardisasi perilaku kerja tertentu yang diberikan perusahaan, ekspektasi kerja yang kurang jelas pada banyak pekerjaan yang diberikan, dan juga di sisi lain rendahnya tingkat kesiapan bekerja dari mahasiswa yang melakukan kegiatan magang serta kurangnya inisiatif yang ditunjukkan oleh pemegang dalam usahanya terus memantaskan diri untuk menjadi pemegang yang berkompeten dan berdampak dalam lingkup pekerjaan. Jika permasalahan ini dibiarkan, dampak yang mungkin timbul ketika tidak bekerja berdasarkan *value* adalah kinerja dari pekerja yang kurang baik dan kegagalan dalam memenuhi ekspektasi perusahaan, lebih spesifik lagi dapat mengakibatkan kecenderungan pekerjaan yang tidak selesai, tidak adanya efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, serta banyak jalur komunikasi yang terhambat karena setiap individu abai dan tidak tahu menahu terkait apa dan bagaimana cara mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Oleh karena itu, maka penulis dan pihak PT X ingin memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut dengan membuat buku saku mengenai penerapan nilai-nilai tersebut di atas agar para mahasiswa magang di angkatan ini dan/atau angkatan di masa yang akan datang dapat menerapkan delapan nilai perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Nilai, misi, dan visi adalah elemen fundamental dari budaya organisasi (King, 2014). Nilai adalah dasar dari setiap tindakan dan nilai menggambarkan apa yang penting bagi organisasi; visi menggambarkan kemana tujuan organisasi di masa depan; misi, melalui definisi tentang apa itu organisasi dan apa yang dilakukannya, menetapkan kerangka kerja untuk operasinya. Masing-masing elemen ini berkontribusi pada organisasi dan anggotanya terkait gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana harus bertindak, apa yang harus dilakukan, dan bagaimana seharusnya menanggapi berbagai peristiwa dan fenomena di dalam dan di luar dirinya (Dessler, 2020). Namun, pada bagian ini, penulis akan membahas lebih jauh tentang komponen nilai dalam perusahaan itu sendiri. Hal ini menjadi penting karena penanaman nilai yang kuat dipercaya dapat membuat perusahaan mampu untuk tumbuh berkembang dan bertahan lama.

Menurut Bratton et al. (2021) nilai adalah ekspresi sadar dari apa yang diperjuangkan organisasi, semacam kompas batin yang lebih dalam yang memandu tindakan dan perilaku organisasi dan orang-orangnya serta memperkuat gagasan tentang apa yang penting, apa yang layak diperjuangkan dan didukung. Definisi lainnya juga disampaikan dalam bukunya berjudul *human resources management* bahwa nilai juga dapat dipahami sebagai semacam landasan substantif yang menentukan bagaimana, dengan cara apa organisasi dan karyawannya akan memenuhi misi dan menjalani visi mereka. Nilai tersebut pada hakikatnya harus melekat dan dijunjung tinggi oleh seluruh lapisan masyarakat yang ada di perusahaan tersebut guna menyatukan sistem, proses, dan strategi untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan itu sendiri (Riggio, 2017).

Nilai perusahaan merupakan sebuah kekuatan yang tidak terlihat dalam bentuknya, tetapi dapat menjadi kunci pertahanan dalam memajukan perusahaan. Nilai juga dapat menjunjung keunikan perusahaan dalam membangun sumber daya manusia dalam mencapai tujuan, karena dengan adanya nilai dalam perusahaan, pekerja memiliki kesadaran terkait peran di dalam pekerjaannya, sehingga pekerja akan mengevaluasi diri agar sesuai dengan harapan perusahaan. Pada saat menjalani masa penyesuaian di dalam kegiatan magang, seringkali mahasiswa *intern* tidak mengenali nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan. Walaupun setiap perusahaan telah memiliki nilai perusahaannya masing-masing, tetapi dalam proses pelaksanaannya, nilai tersebut belum tentu dilakukan secara sadar oleh karyawan dan mahasiswa *intern*. Keadaan perusahaan yang dinamis kelihatan mudah untuk dilakukan karena seperti tidak berpatok pada aturan. Hal ini terkadang membuat mahasiswa *intern* lupa untuk memperhatikan hal-hal kecil yang kurang terlihat. Maka dari itu, penting bagi mahasiswa *intern* untuk mengenal dan mempelajari nilai dalam perusahaan.

Apabila nilai perusahaan dilaksanakan oleh seluruh pekerja di dalam perusahaan dengan baik, tentu kinerja, performa, serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu akan meningkat. Proses pembelajaran dapat mencapai tujuan, apabila terdapat penggunaan sarana yang mendukung proses pembelajaran. Salah satu media *platform* yang dikembangkan pada masa ini adalah pembelajaran melalui buku digital yang merupakan buku cetak yang dikonversi ke dalam bentuk elektronik dan dapat dibaca menggunakan perangkat genggam dan komputer (Oxford Dictionaries, 2013). Maka dari itu, penulis membuat panduan bagi mahasiswa *intern* terkait proses nilai perusahaan dalam hal penyesuaian diri dalam bekerja. Produk panduan dibuat oleh penulis dalam bentuk buku digital agar memudahkan mahasiswa *intern* dalam mengakses materi pembelajaran.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan oleh penulis adalah salah satu bentuk psikoedukasi masa kini yaitu pembuatan buku saku elektronik. Alasan penulis memilih media ini adalah karena kemudahan akses yang diberikan, dan tepat sekali digunakan untuk mengemas gambar serta konten yang menarik sehingga lebih efektif untuk digunakan. Dalam hal ini secara spesifik yang bertajuk "*How to Become the Great Inspiring Intern*". Di dalam buku saku ini berusaha untuk menjabarkan masing-masing dari delapan nilai di PT X agar lebih mudah dipahami dalam penerapannya di kehidupan sehari-hari. Target peserta buku saku ini adalah mahasiswa *intern* di PT X, baik yang saat ini sedang melakukan kegiatan pemagangan dan/atau yang kedepannya akan melakukan aktivitas magang di PT X. Hal ini menjadi krusial karena hingga saat ini belum ada arahan yang mendalam terkait nilai-nilai tersebut, sehingga dengan adanya buku saku ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran penuh mahasiswa *intern* untuk menerapkan bahkan mengembangkan dirinya berdasarkan nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam proses perumusan buku saku, penulis mengawali proses dengan melakukan pengamatan terkait fenomena yang ada di PT X sehingga dapat dijadikan sebagai topik dari buku saku. Setelah berdiskusi dengan pembimbing magang, pembimbing lapangan, dan observasi ke belakang, penulis mendapatkan fenomena terkait pengaplikasian nilai perusahaan di PT. X, hal ini disadari saat PT X memberikan informasi terkait nilai ini pada kegiatan *induction* awal magang tetapi tidak memiliki kelanjutan terkait penerapannya. Dari fenomena yang ada, kemudian penulis mengangkat topik "*How to Become the Most Admired Professional*". Setelah mendapatkan topik tahapan berikutnya adalah pembuatan isi materi, penulis menggunakan *Google Docs* untuk menyusun materi dalam buku saku. Penulis mencari data dengan melalui

diskusi non-formal dengan mentor magang yang banyak berinteraksi dengan mahasiswa magang, mencari data kamus kompetensi dan indikator perilaku di PT X serta mencari sumber jurnal yang membahas topik terkait. Lebih lanjut lagi, setelah rangkaian di atas telah selesai, berikutnya adalah membuat desain buku saku itu sendiri. Dalam hal ini, penulis menggunakan *template* desain dari *Slides Go*, dan pengeditan terakhir dengan *Google Slides* sebelum akhirnya menjadi format akhir dalam bentuk PDF. Kemudian untuk desainnya sendiri, melihat dari gaya desain di PT X dan juga target dari pembuatan buku saku ini masih mahasiswa maka penulis memilih desain yang sederhana, kekinian dengan warna-warna primer yang *eye-catching* atau menarik mata.

Buku saku ini terdiri dari 21 halaman dengan beberapa bagian di dalamnya, yaitu: (a) Kata Pengantar; (b) Daftar Isi; (c) Pendahuluan; (d) Isi: Pembahasan; dan (e) Penutup. Pada bagian kata pengantar berfokus pada ucapan rasa syukur dan juga rasa terima kasih penulis kepada semua pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam pembuatan buku saku ini. Kemudian pada daftar isi berisi rangkuman dan juga penanda/petunjuk halaman dari keseluruhan isi dari buku saku. Selanjutnya bagian pendahuluan berisikan latar belakang pembuatan buku saku dan serta urgensinya bagi pemegang, tujuan pembuatan buku saku, serta gambaran umum terkait perusahaan mitra yaitu PT X agar kedepannya pemegang lebih mengenal entitas perusahaan secara mendalam. Lebih lanjut lagi, isi pembahasan dari buku saku ini membahas seputar pembedahan setiap dari delapan nilai yang menjadi *core* dari PT X, serta selain itu dilampirkan pula beberapa studi kasus terkait pengaplikasiannya dalam situasi di kehidupan bekerja sehari-hari. Terakhir dan tidak kalah pentingnya ada penutupan berisikan kesimpulan dan juga harapan penulis terhadap kelangsungan nilai-nilai PT X di masa yang akan datang.

Setelah semua proses pembuatan selesai, penulis memberikan hasil buku saku kepada dosen pembimbing dan kepada pihak PT X untuk mendapatkan umpan balik atau masukan terkait hal-hal apa saja yang dapat diperbaiki atau kembali disesuaikan. Dalam proses *review* sendiri, dosen pembimbing dan juga pihak PT X keduanya memberikan komentar serta masukan kepada penulis melalui media *Google Drive* sehingga penulis setelahnya langsung bisa melakukan perbaikan atau revisi dari konten yang dirasa masih belum sesuai dan perlu perbaikan. Lebih lanjut lagi, setelah semua rangkaian proses selesai maka tahapan terakhir dari proses pembentukan buku saku ini adalah penyerahan hasil akhir buku saku kepada pihak PT X sebagai mitra dari penulis.

Gambar 1

Table of Contents Interns' Value Guide



Section	Page
• Preface	1
• Table of Contents	2
• Introduction	3
Background	3
Objective	4
Company's Overview	5
• Body: Discussion	6
B MAP-GROW Values	6
Study Case	15
• Epilogue	18
Summary	18
References	19

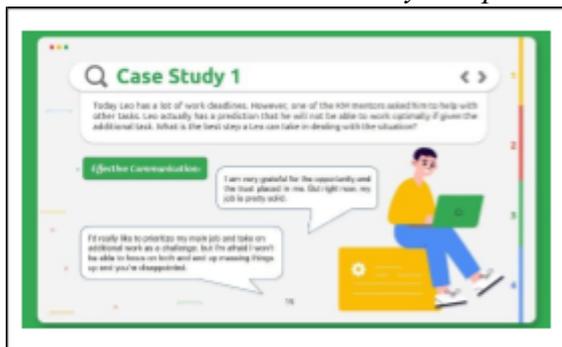
Pada gambar di atas adalah daftar isi berisi rangkuman dan juga penanda/petunjuk halaman dari keseluruhan isi dari buku saku.

Gambar 2
Interns' Value Guide Discussion



Pada gambar di atas adalah contoh dari bagian isi pembahasan dari buku saku ini membahas seputar pembedahan setiap dari 8 nilai yang menjadi *core* dari PT X.

Gambar 3
Interns' Value Guide Case Study Sample



Pada gambar di atas adalah contoh lampiran studi kasus terkait pengaplikasiannya dalam situasi di kehidupan bekerja sehari-hari.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah dalam bentuk buku elektronik mengenai 8 nilai Perusahaan PT X yang berjudul "*How to Become the Great Inspiring Intern*". Buku saku yang penulis rancang dibuat dalam dua versi bahasa, yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris karena PT X dalam kegiatan pembelajarannya selalu menggunakan dua bahasa tersebut untuk penyampaian materinya. Buku saku ini direncanakan akan dipublikasikan atau disebarakan oleh pihak perusahaan PT X melalui portal pembelajaran internal perusahaan (*Learning Management System*) dengan format PDF dan/atau menggunakan media *Google Drive* sebagai bekal awal bagi mahasiswa *intern* yang akan datang di *batch* selanjutnya, dengan tujuan meningkatkan kesadaran mahasiswa *intern* terhadap nilai-nilai dalam perusahaan serta pengaplikasiannya dalam kehidupan sehari-hari.

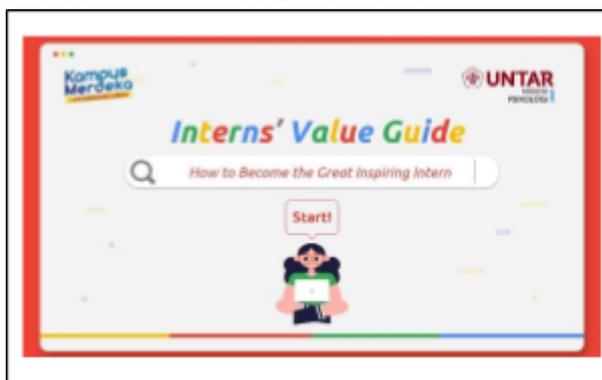
Penulis telah membagikan buku saku ini kepada beberapa pihak, mulai dari rekan sesama pemegang Kampus Merdeka, dosen pembimbing, dan perwakilan perusahaan PT X untuk memberikan evaluasi dan *feedback* terkait hasil akhir buku saku yang sudah selesai dirumuskan. Dari hasil *feedback* yang didapatkan oleh penulis, dapat dilihat bahwa pembaca merasa terbantu dengan konten yang dimuat di *pocketbook* ini. SR selaku *intern* Kampus Merdeka di PT X

mengatakan bahwa buku saku ini sangat membantu *intern* baik di *batch* ini atau yang selanjutnya yang akan datang dalam menyesuaikan diri dan juga meminimalisir *culture shock* terkait lingkungan kerja di PT X. Terlebih lagi, poin yang sangat baik sekali juga disampaikan di dalam buku saku ini karena sudah termuat indikator perilaku terkait yang sebaiknya dilakukan dan dihindari dalam kaitannya bekerja sehari-hari, jadi sangat bisa membantu mahasiswa untuk lebih beradaptasi di dalam lingkungan baru, imbuhan SR dalam *review*-nya. Tanggapan lain disampaikan oleh EKW selaku *intern* mandiri dari PT X yang merasa bahwa dia sangat menyukai buku saku ini karena bahasa yang digunakan sangat baik, dan tidak terlalu berat sehingga mudah dimengerti dan dijadikan bacaan harian terkait nilai-nilai perusahaan. Lebih lanjut lagi, umpan balik juga penulis dapatkan dari *senior intern* yang melakukan magang di PT X semenjak 2018 yaitu FN yang berpendapat bahwa buku saku ini sangat mengesankan dan memiliki daya tarik tersendiri karena mengangkat tema yang esensial tetapi sangat sesuai dengan kebutuhan dari *intern* itu sendiri.

Selain mendapatkan umpan balik dari rekan kerja sesama *intern*, penulis juga mendapatkan tanggapan dari pihak perusahaan yang berlaku sebagai mentor di Program Kampus Merdeka yang merupakan *senior manager* di dua *business unit* yang berbeda di PT X. Umpan balik pertama penulis dapatkan dari HP yang merupakan *Senior Manager HCBP Operations MAA* yang mengatakan bahwa *pocketbook* ini sudah sesuai dengan apa yang ingin disampaikan dan kemudian bisa dipublikasikan melalui *DarwinBox* yang nantinya akan digunakan oleh PT X sebagai sarana informasi ke semua mahasiswa *intern*. Lebih lanjut lagi, umpan balik kedua penulis dapatkan dari *Senior Manager MAP Retail Academy* yaitu MNP yang mengatakan bahwa hasil yang diberikan sudah memenuhi ekspektasi dan sangat baik sekali untuk dibuat karena memang sampai saat proyek ini dilakukan, tidak ada buku saku, panduan, atau tindak lanjut dari nilai-nilai perusahaan ini, bahkan terkadang hanya menjadi konsep belaka dan seringkali dilupakan keberadaannya. Dengan adanya buku saku ini, saudari MNP sendiri berhadapan bahwa *intern* dapat lebih mengetahui tentang bagaimana cara bersikap dan bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang tentunya dilandaskan oleh nilai-nilai yang dipegang teguh oleh perusahaan.

Gambar 4

Interns' Value Guide Book Cover



Pada gambar di atas adalah hasil akhir buku panduan “*How to Become the Great Inspiring Intern*” dalam bentuk buku saku elektronik.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan magang memberikan dampak bagi mahasiswa khususnya dalam mempersiapkan mereka untuk memasuki dunia kerja. Magang merupakan kegiatan pengaplikasian teori

pembelajaran selama kuliah ke dunia kerja. Dalam menjalani aktivitas magang, mahasiswa perlu mengikuti alur agar dapat sejalan dengan kemajuan perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas magang, penulis menemukan adanya delapan nilai yang dimiliki oleh PT X yang seharusnya diterapkan dalam proses bekerja oleh pekerja serta pemagangnya, yaitu *achievement orientation, initiative, effective communication, integrity, service from the heart, agility & quality, creativity & innovation, teamwork & collaboration*. Maka dari itu, penulis membuat buku saku dengan judul “*How to Become the Great Inspiring Intern*” untuk menindaklanjuti nilai perusahaan agar dapat diimplementasikan secara lebih efektif. Di tengah kesibukan mahasiswa *intern*, penulis ingin mengedukasi para mahasiswa *intern* terkait nilai, etika, sikap, visi, dan misi dari PT X sehingga manfaatnya dapat berdampak terhadap kinerja dan performa mahasiswa itu sendiri.

Berdasarkan hasil *feedback* dan evaluasi buku saku dari berbagai pihak, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal, yaitu: (a) Buku saku ini sangat bermanfaat bagi mahasiswa *intern* di periode ini maupun periode mendatang dalam hal beradaptasi dan menyesuaikan diri; (b) Dapat membantu meminimalisir *culture shock* terkait lingkungan kerja di PT X; (c) Poin yang sangat baik sekali karena memuat indikator perilaku terkait hal yang sebaiknya dilakukan dan dihindari dalam bekerja; (d) Pembaca sangat menyukai buku saku ini karena bahasa yang digunakan tidak berat sehingga mudah dimengerti; (e) Buku saku mengesankan dan memiliki daya tarik tersendiri karena mengangkat tema yang esensial dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa *intern*; (f) Buku saku yang dibuat sudah sesuai dengan apa yang ingin disampaikan berencana dipublikasikan melalui *platform* internal perusahaan agar dapat diakses oleh seluruh mahasiswa *intern* di PT X; (g) Sebelum buku saku ini dibuat, tidak ada panduan terkait tindak lanjut dari nilai-nilai perusahaan, bahkan terkadang hanya menjadi konsep belaka dan seringkali dilupakan keberadaannya, sehingga singkatnya, buku saku ini dianggap sudah memenuhi ekspektasi dan sangat baik dalam pembuatannya.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah dengan adanya buku saku ini harus ada tindak lanjutnya dalam usahanya menjaga kekonsistenan penyebaran ide praktik baik ini, misalnya dengan melakukan sosialisasi secara kolektif kepada semua mahasiswa *intern* yang tergabung di PT X agar dampaknya bisa terjaga dalam waktu yang lama.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam proses pembuatan artikel ini.

REFERENSI

- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Christina, A., & Fort, T. L. (2020). Finding the fit: Why compliance and ethics programs should seek to match individual and corporate values. *Business Horizons*. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.03.002>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Graham, J., Harvey, C., Popadak, J., & Rajgopal, S. (2017). Corporate culture: Evidence from the field. <https://doi.org/10.3386/w23255>
- Grant, P., & McGhee, P. (2017). Personal moral values of directors and corporate governance. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 17(1), 1–12. <https://doi.org/10.1108/cg-03-2016-0046>
- Hora, M. T., Parrott, E., & Her, P. (2020). How do students conceptualize the college internship experience? Towards a student-centered approach to designing and implementing

- internships. *Journal of Education and Work*, 1–19.
<https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1708869>
- Kampus Merdeka. (2022). Kampus Merdeka Kemdikbud.
<https://kampusmerdeka.kemdikbud.go.id/>
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2019, Mei 28). Dalam lima tahun terakhir peserta magang tembus 180 ribu orang. *Databoks*.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/05/28/dalam-lima-tahun-terakhir-peserta-magang-tembus-180-ribu-orang>
- King, L. A. (2014). *The Science of Psychology: An Appreciative View* (3rd Edition). McGraw-Hill.
- Lämsä, A.-M., Mattila, M., Lähdesmäki, M., & Suutari, T. (2019). Company values guiding the recruitment of employees with a foreign background. *Baltic Journal of Management*, 14(4), 658–675. <https://doi.org/10.1108/bjm-04-2019-0112>
- Oxford Dictionaries (2013). Oxford English Mini Dictionary. *Oxford*. oxforddictionaries.com.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., Dias, G. P., Brito, E., & Seabra, D. (2016). The million-dollar question: Can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, 43(1), 2–21. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1144181>
- Riggio, R. E. (2017). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Routledge.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.