

**Pengabdian: Kegiatan MBKM magang mandiri pendidikan masyarakat sebagai sarana praktik dan peningkatan kompetensi mahasiswa di bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia**

Yoshe Zamira<sup>1</sup>, Melvia Azzahra<sup>2</sup>, Dadang Yunus Lutfiansyach<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> **Pendidikan Masyarakat, Universitas Pendidikan Indonesia**  
*\*[yoshezamira@upi.edu](mailto:yoshezamira@upi.edu)*

**ABSTRAK**

Pelaksanaan kegiatan MBKM Magang Mandiri yang berlangsung pada tanggal 07 Maret 2024 di PT. Duta Transformasi Insani yang berlokasi di Jl. Gegerkalong Girang Baru No. 11, Gegerkalong, Kecamatan Sukasari Kota Bandung, Jawa Barat. Tahapan yang digunakan dalam program magang keahlian ini dirangkum pada tiga tahap yaitu 1) tahap persiapan, 2) tahap pelaksanaan, dan 3) tahap evaluasi yang meliputi pembuatan laporan akhir. Kegiatan magang ini bertujuan untuk mempersiapkan mahasiswa dengan pengalaman kerja dan pengetahuan khusus dalam bidang keahlian yang dipilih, yaitu konsentrasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Magang ini efektif sebagai wadah untuk mahasiswa mengaplikasikan pengetahuan dan mempraktikkan pengetahuan yang mereka pelajari di perkuliahan langsung di lingkungan kerja. Serta menambah pengalaman mahasiswa di dunia kerja. Dalam pelaksanaan magang mandiri ini mahasiswa tidak hanya dituntut untuk praktik kerja di perusahaan mitra tempat magang. Mahasiswa juga dilatih untuk mampu bekerja dan berkolaborasi dalam tim serta efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam bidang Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

**Kata Kunci:** MBKM, Magang Mandiri, Konsentrasi Bidang, Pelatihan, Sumber Daya Manusia

**ABSTRACT**

The implementation of MBKM Independent Internship activities which took place on March 07, 2024 at PT Duta Transformasi Insani located on Jl. Gegerkalong Girang Baru No. 11, Gegerkalong, Sukasari District, Bandung City, West Java. The stages used in this expertise internship program are summarized in three stages, namely 1) the preparation stage, 2) the implementation stage, and 3) the evaluation stage which includes making a final report. This internship aims to prepare students with work experience and specialized knowledge in the chosen field of expertise, namely the concentration of Human Resources Training and Development. This internship is effective as a forum for students to apply knowledge and practice the knowledge they learn in lectures directly in the work environment. As well as increasing student experience in the world of work. In the implementation of this independent internship, students are not only required to practice work in partner companies where they intern. Students are also trained to be able to work and collaborate in teams and effectively improve skills and competencies in the field of Human Resources Training and Development.

**Keywords:** MBKM, Independent Internship, Field Concentration, Training, Human Resources

**Articel Received:** 15/08/2024; **Accepted:** 29/10/2024

**How to cite:** Zamira, Y., Azzahra, M., & Lutfiansyah, D. Y., (2024). Pengabdian: Kegiatan MBKM magang mandiri pendidikan masyarakat sebagai sarana praktik dan peningkatan kompetensi mahasiswa di bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Abdimas Siliwangi*, Vol 7 (3), 600-610. doi: 10.22460/as.v7i3.23713

---

**A. PENDAHULUAN**

Salah satu bagian dari kajian pendidikan masyarakat ialah Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Ruang lingkup keilmuan ini meliputi pelatihan dan pengembangan suatu sumber daya manusia secara personal maupun kelompok. Mahasiswa diwajibkan mengikuti perkuliahan dengan jadwal dan kurikulum yang ditetapkan dengan mengikuti proses perkuliahan sehingga mahasiswa mendapatkan ilmu yang bersifat teori maupun praktek. Setelah mempelajari keilmuan pendidikan masyarakat, mahasiswa dapat mengimplementasikan seluruh yang telah dipelajari di dunia kerja yang disebut dengan magang. Pelaksanaan magang akan membawa mahasiswa pada sebuah pengalaman nyata, yakni dunia kerja dengan profesi yang hendak ditempuh di program studi Pendidikan Masyarakat. Magang yang dilakukan dengan terjun langsung kedalam lembaga akan menciptakan suatu deskripsi pemikiran baru, karena disini teori akan diimplementasi sehingga mahasiswa dapat belajar secara langsung didunia kerja.

Selama magang, mahasiswa dapat memperluas jaringan profesional mereka, membangun hubungan dengan praktisi industri, dan memahami dinamika sektor kerja yang mereka minati. Dengan demikian, mahasiswa magang tidak hanya memperoleh pemahaman mendalam tentang praktik kerja, tetapi juga memiliki kesempatan untuk mengidentifikasi dan mengatasi tantangan yang mungkin mereka hadapi di masa yang akan datang. Dengan menghadapi tantangan secara langsung selama masa magang, mahasiswa mampu memperoleh keterampilan seperti adaptasi, ketangguhan, dan pemecahan masalah yang sangat berharga untuk menghadapi masa depan yang tidak terduga. Oleh karena itu, peran mahasiswa disini tidak hanya membantu mereka mempersiapkan diri untuk karier mereka, tetapi juga memungkinkan mereka untuk menjadi pemimpin dan inovator yang siap menghadapi tantangan masa depan dengan keyakinan dan kompetensi yang tinggi.

Konsentrasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau disingkat dengan PPSDM merupakan konsentrasi dari keilmuan Pendidikan Masyarakat yang dipilih oleh mahasiswa untuk lebih mendalami mengenai bidang pelatihan dan pengembangan. Hal ini sangat berkolerasi dengan Duta Transformasi Insani sebagai lembaga pelatihan yang dapat memberikan pengalaman berharga bagi mahasiswa untuk terjun langsung dalam bidang ini. Mengingat pentingnya pelatihan dan pengembangan

SDM, diharapkan mahasiswa dapat mengimplementasikan sekaligus belajar lebih dalam lagi keilmuan Pendidikan Masyarakat yang telah dipelajari selama magang. Salah satu bagian dari kajian pendidikan masyarakat ialah Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Ruang lingkup keilmuan ini meliputi pelatihan dan pengembangan suatu sumber daya manusia secara personal maupun kelompok. Mahasiswa diwajibkan mengikuti perkuliahan dengan jadwal dan kurikulum yang ditetapkan dengan mengikuti proses perkuliahan sehingga mahasiswa mendapatkan ilmu yang bersifat teori maupun praktek. Setelah mempelajari keilmuan pendidikan masyarakat, mahasiswa dapat mengimplementasikan seluruh yang telah dipelajari di dunia kerja yang disebut dengan magang. Pelaksanaan magang akan membawa mahasiswa pada sebuah pengalaman nyata, yakni dunia kerja dengan profesi yang hendak ditempuh di program studi Pendidikan Masyarakat. Magang yang dilakukan dengan terjun langsung kedalam lembaga akan menciptakan suatu deskripsi pemikiran baru, karena disini teori akan diimplementasi sehingga mahasiswa dapat belajar secara langsung didunia kerja.

## **B. LANDASAN TEORI**

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan atau suatu organisasi bergantung pada standar SDM-nya. Menurut Sihombing & Verawati (2020), perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis. Menurut Karim (2019), kualitas SDM suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilannya, sehingga setiap organisasi harus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya salah satunya melalui program pelatihan dan pengembangan (Gustiana, Hidayat, and Fauzi 2022). Menurut Kurniawati (2020), pengembangan sumber daya manusia adalah usaha terencana dari suatu organisasi untuk secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi individu. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta untuk meningkatkan kinerja individu sehingga dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Krismiyati mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu perusahaan

dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses persiapan individu untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya dalam perusahaan yang dilakukan melalui peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Karim (2019), kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki peran krusial dalam mencapai kesuksesannya. Oleh karena itu, setiap organisasi harus berupaya meningkatkan kualitas tenaga kerjanya, termasuk melalui implementasi program pelatihan dan pengembangan. Pengembangan meliputi tidak hanya kegiatan yang meningkatkan kinerja kerja, tetapi juga yang mendukung perkembangan kepribadian, membantu individu dalam proses menuju kedewasaan dan pengaktualisasian potensi mereka. Dengan demikian, tujuannya adalah agar mereka tidak hanya menjadi profesional yang kompeten, tetapi juga pribadi yang lebih baik (Sthapit and Ghale 2018).

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan seseorang. Mathis and Jackson (2003) mengatakan terdapat empat tahapan atau proses pelatihan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu *assessment*, *design*, *delivery*, dan *evaluation* (Apriliana and Nawangsari 2021). Menurut Mangkunegara (2017) sebagaimana dikutip oleh Juwita (2019), tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di perusahaan, meningkatkan kualitas kerja, memperbaiki perencanaan SDM yang ada, memberikan motivasi kepada pegawai untuk bersaing dan mencapai prestasi maksimal, meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai, serta memajukan perkembangan pribadi karyawan. Dan Menurut Bariqi (2018), tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan serta mencapai tujuan dari program kerja yang telah ditetapkan. Adapun Menurut Noe (2020), pengembangan mencakup pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, interaksi sosial, serta penilaian terhadap kepribadian, keterampilan, dan kapasitas, yang semua ini membantu karyawan untuk mempersiapkan diri menghadapi tugas atau peran di masa depan. salah satu aspek yang dievaluasi dalam pelaksanaan pelatihan adalah mengenai perubahan, perbaikan dan peningkatan kemampuan melaksanakan pekerjaan setelah kegiatan pelatihan selesai. (Wiliandari 2014)

Perguruan tinggi sebagai salah satu wadah dalam memberikan pendidikan dan melatih kemampuan mahasiswa dibidang akademis maupun profesional memiliki tujuan untuk memberikan keterampilan yang siap guna ditengah masyarakat dan dunia kerja agar mampu menghadapi berbagai tantangan secara global. Rinandiyana (2021) mengungkapkan bahwa dalam proses untuk mendukung kemampuan dan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja dibutuhkan fasilitas dan dukungan agar mahasiswa dapat mempraktikkan melalui magang kerja. Dengan pelaksanaan program magang juga dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi mahasiswa. Tagala mengemukakan bahwa kompetensi memiliki definisi sebagai salah satu bawaan individu yang berhubungan dengan tingkat dan kemampuan kerja dengan pekerjaannya (Haddad et al. 2023).

### **C. METODE PELAKSANAAN**

Pelaksanaan kegiatan MBKM Magang Mandiri ini dilaksanakan pada tanggal 07 Maret 2024 – 07 Juni 2024 di PT. Duta Transformasi Insani sebagai lembaga konsultan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan magang ini diselenggarakan oleh Program Studi Pendidikan Masyarakat, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia dengan cara menempatkan mahasiswa angkatan 2021 pada perusahaan mitra dan didampingi oleh dosen pembimbing prodi dan dosen pembimbing lapangan.

Kegiatan MBKM Magang Mandiri di PT. Duta Transformasi Insani ini memiliki rancangan dan beberapa tahapan, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi.

#### **1. Tahap Persiapan**

- a. Identifikasi masalah, pada tahap ini mahasiswa melakukan identifikasi mengenai lembaga mitra, budaya mitra, dan masalah atau keperluan yang dihadapi dan dibutuhkan oleh PT. Duta Transformasi Insani.
- b. Diskusi, sebelum magang dimulai mahasiswa dan pihak mitra melakukan diskusi mengenai waktu pelaksanaan, timeline pekerjaan, serta kebutuhan magang dan kebutuhan mitra untuk dijadikan landasan dalam pelaksanaan kegiatan ini.
- c. Penyusunan jobdesc, setelah berdiskusi pihak mitra memberikan jobdesc yang akan dikerjakan oleh mahasiswa dalam 4 bulan kedepan beserta dengan timeline

dan penanggungjawab pekerjaan tersebut yang ditugaskan dari karyawan internal kantor.

## 2. Tahap Pelaksanaan

- a. Penyerahan mahasiswa magang, langkah ini merupakan awal dari mulainya kegiatan magang. Mahasiswa diantar oleh dosen pembimbing untuk mengawali kegiatan magang di perusahaan mitra.
- b. Pelaksanaan magang, tahap ini merupakan tahap dimana mahasiswa melakukan proses pemecahan masalah, mengerjakan jobdesc yang sebelumnya sudah ditentukan, bersosialisasi dengan karyawan perusahaan, dan sebagainya. Mahasiswa juga dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mengasah kompetensi dan kemampuannya. Mahasiswa menerapkan keilmuan pendidikan masyarakat dalam pengerjaan tugas-tugas yang berkaitan.
- c. Penarikan magang, kegiatan ini merupakan kegiatan penutupan dan penarikan mahasiswa yang telah selesai melaksanakan kegiatan magang di perusahaan oleh dosen pembimbing.

## 3. Tahap Evaluasi

- a. Evaluasi pelaksanaan, kegiatan ini bertujuan untuk mengamati keseluruhan kegiatan yang telah dilaksanakan. Seperti apakah ada kendala atau hambatan selama pelaksanaan magang dan pengerjaan jobdesc yang dilakukan.
- b. Interpretasi hasil, evaluasi dalam pelaksanaan magang akan diinterpretasikan dalam sebuah laporan.
- c. Penulisan laporan akhir, penulisan laporan akhir ini bertujuan untuk menjelaskan seluruh kegiatan yang telah berjalan dan memenuhi salah satu tugas akhir dari pelaksanaan kegiatan magang.
- d. Pembuatan video laporan dan *press release*, hal ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir dari pelaksanaan kegiatan magang dan mengabadikan kegiatan dalam bentuk video dan *press release* yang diterbitkan disalah satu media.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan MBKM magang mandiri ini dirancang dengan fokus pada mahasiswa guna mampu mengimplementasikan seluruh yang telah dipelajari di dunia kerja, yang mana kegiatan magang ini akan memberikan mahasiswa sebuah pengalaman yang nyata.

Peserta kegiatan MBKM magang mandiri ini melibatkan dua orang mahasiswa Pendidikan Masyarakat 2021 Fakultas Ilmu Pendidikan. Magang ini berlangsung selama 4 bulan dimulai pada pukul 07:30 hingga 16:30 WIB namun di hari tertentu seperti hari Jumat hanya sampai pukul 15:30. Program magang mandiri ini terdiri dari beberapa tahapan, yaitu tahapan penyerahan mahasiswa magang, tahapan pelaksanaan magang, dan tahapan penarikan mahasiswa magang dan penutup. Hasil yang dicapai dalam program magang ini selanjutnya akan dideskripsikan sebagai berikut.

#### 1. Pembuatan Konten Pelatihan Hardskill

Pembuatan rancangan konten program pelatihan hardskill dengan tema Digital Marketing. Di dalam rancangan ini terdapat tujuan, materi, metode. Alat bantu, susunan panitia dan rundown acara. Salah satu tujuan dari program pelatihan hardskill ini yaitu untuk mendapatkan dan meningkatkan pemahaman mengenai Teknik SEO (Search Engine Optimization) dan SEM (Search Engine Marketing) dalam konteks pemasaran digital serta upaya meningkatkan Brand Awareness.

#### 2. Pembuatan Konten Upgrading Santri Karya

Pembuatan konten upgrading santri karya, seperti "Upgrading Simulasi Bencana (Kebakaran)" dan "Upgrading Service Excellent," meliputi penyusunan materi, jadwal pelaksanaan, tujuan dari setiap program, metode yang akan digunakan, serta alat bantu yang dibutuhkan dan rundown kegiatan secara terinci. Proses pengembangan konten ini difokuskan pada karyawan internal dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka dan meningkatkan kesiapan dalam menghadapi berbagai situasi yang mungkin terjadi.

#### 3. Pembuatan Instrument Assessment Program Pelatihan

Assessment ini dilakukan untuk program Pelatihan Masa Persiapan Purna Bakti. Assessment ini meliputi beberapa indikator, yaitu kesiapan mental, kesiapan financial, kesiapan spiritual, kesiapan kesehatan, kesiapan keluarga dalam menghadapi masa purnabakti dan rencana pasca purnabakti. Dengan pembuatan instrument assessment ini, diharapkan program pelatihan yang akan dirancang sesuai dengan kebutuhan para peserta pelatihan.

#### 4. Review Proposal Program

Review proposal DT Insani, yaitu proposal Service Excellent, Leadership, MQ Leadership, Character Building, Etos Kerja, dan Refreshment. Review proposal meliputi beberapa bagian, yaitu cover, header dan footer, latar belakang, tujuan, manfaat bagi

peserta, output training, manfaat bagi perusahaan, metode training, training framework, silabus, jadwal, tempat kegiatan, trainer, dan penutup.

#### 5. Mitra Marketing

Pembuatan konten soft selling yang bertujuan untuk meningkatkan awareness audience mengenai produk atau event yang diselenggarakan oleh DT Insani. Konten soft selling yang telah dibuat yaitu "H-20 Sanlat MQ Liburan Juni 2024", "Perbedaan Sanlat MQ dan My Camp 2024" dan "Perbedaan fasilitas Sanlat MQ dan My Camp 2024".

#### 6. Pembuatan Bahan Ajar (Ice Breaking)

Video ice breaking tersebut antara lain yaitu senam penguin, senam Muhammad ali, monkey dance, gerakan ditempat, dan gerakan aram zam zam. Video-video tersebut akan dijadikan video ice breaking official DT Insani.

#### 7. Renew Games Pelatihan

Kami melakukan renew atau update pada games-games yang digunakan untuk pelatihan, seperti pembuatan stick abjad dan games monopoli. Tujuan dari perbaruan ini adalah untuk memastikan bahwa games yang digunakan tidak hanya efektif dalam menyampaikan materi, tetapi juga dapat mempertahankan tingkat keterlibatan dan minat peserta yang tinggi.

#### 8. Merekap Data ODOJ (one day one juz) dan Data Keaktifan Fasilitator

Merekap data One Day One Juz pada bagian terjemahan dan tilawah, merekap data ODOJ ini biasanya dilakukan di hari Senin atau seminggu sekali dan merekap sesuai dengan bagiannya masing-masing. Sedangkan merekap data keaktifan fasilitator dilakukan setiap bulan yang meliputi tugas, magang dan upgrading.

#### 9. Tahap Evaluasi

Pada kegiatan MBKM magang mandiri ini evaluasi terbagi menjadi dua, yaitu evaluasi setiap minggu dan evaluasi yang dilaksanakan pada tahap penarikan mahasiswa magang oleh dosen pembimbing. Untuk evaluasi setiap minggu itu mahasiswa diminta untuk memaparkan apa saja yang telah dikerjakan dan terdapat kendala seperti apa selama pengerjaan tugas, dan untuk evaluasi pada tahap penarikan itu dosen pembimbing memiliki peran penting dalam memberikan stimulus kepada mahasiswa magang untuk berbagi pengalaman selama menjalani magang di PT. Duta Transformasi Insani. Dan mahasiswa pun diharapkan mampu mengembangkan kemampuan secara lebih komprehensif dan relevan dengan dunia kerja. Selain itu, mahasiswa diminta untuk

melaporkan semua kegiatan yang dilakukan selama magang di lembaga mitra ke dalam laporan akhir magang dan artikel ilmiah.

#### **E. KESIMPULAN**

Kegiatan MBKM Magang Mandiri merupakan bagian dari upaya pendidikan yang berfokus pada pembelajaran praktis guna melengkapi dan mengimplementasikan hasil belajar di lingkungan kelas perkuliahan. Tujuannya adalah mempersiapkan mahasiswa dengan pengalaman kerja dan pengetahuan khusus dalam bidang keahlian yang dipilih, yaitu konsentrasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau disingkat dengan PPSDM yang mana merupakan konsentrasi dari keilmuan Pendidikan Masyarakat.

Dalam pelaksanaan kegiatan magang di PT. Duta Transformasi Insani dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman mahasiswa tentang gambaran dunia kerja di lembaga konsultan serta mampu mengembangkan keterampilan mahasiswa di berbagai bidang divisi seperti divisi Bisnis dan Operasional (training) dan divisi General Affairs. Mahasiswa akan mengetahui bagaimana penyusunan need assessment, renew games pelatihan, mitra marketing, merancang suatu program, dan masih banyak lagi yang akan didapatkan mahasiswa setelah magang selesai dan tentunya akan menjadi bekal yang sangat berharga untuk mempersiapkan ketika nanti terjun ke dunia kerja.

Pengetahuan mahasiswa magang dapat diukur melalui hasil capaian yang telah dikerjakan mahasiswa selama magang berlangsung, salah satu peningkatan kemampuan mahasiswa magang terkait penyusunan need assessment untuk program Pelatihan Masa Persiapan Purna Bakti. Assessment ini meliputi beberapa indikator, yaitu kesiapan mental, kesiapan financial, kesiapan spiritual, kesiapan kesehatan, kesiapan keluarga dalam menghadapi masa purnabakti dan rencana pasca purnabakti, yang mana capaian mahasiswa selama magang itu tertuang ke dalam laporan akhir magang.

Berdasarkan kegiatan MBKM Magang Mandiri yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa magang ini efektif sebagai wadah untuk mahasiswa mengaplikasikan pengetahuan yang mereka pelajari di perkuliahan langsung di lingkungan kerja. Magang ini bertujuan guna meningkatkan wawasan dan pengalaman yang nyata, serta memperkuat keterampilan dan kompetensi mahasiswa dalam Konsentrasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bimbingan dari dosen

pembimbing dan rancangan serta rangkaian kegiatan yang disusun oleh mahasiswa bersama dosen pembimbing lapangan perusahaan mitra tempat magang menunjukkan hasil yang signifikan melalui pelaksanaan yang terstruktur dan efektif.

## **F. ACKNOWLEDGMENTS**

Dengan segala rasa hormat dan kesyukuran, kami ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada PT. Duta Transformasi Insani atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk menjalani magang selama periode waktu yang berharga ini. Terima kasih kepada seluruh manajemen dan staf yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan kesempatan berharga untuk belajar dan berkembang di lingkungan kerja yang profesional ini. Pengalaman yang kami dapatkan tidak hanya memperluas pengetahuan praktis kami dalam bidang ini, tetapi juga memberikan wawasan mendalam mengenai industri yang dinamis.

Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan magang lainnya atas kerjasama yang baik dan dukungan selama kami menjalani masa magang bersama-sama. Pengalaman ini tidak akan terlupakan dan akan menjadi landasan berharga dalam karir masa depan kami. Sekali lagi, terima kasih PT. Duta Transformasi Insani atas pengalaman yang sangat berharga ini. Kami berharap dapat terus berkontribusi dan memberikan yang terbaik dalam karir saya di masa depan.

## **G. DAFTAR PUSTAKA**

- Apriliana, Shinta Devi, and Ertien Rining Nawangsari. 2021. "Competency-Based Human Resource (HR) Training and Development." 23(4): 804–12.
- Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi. 2022. "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." 3(6): 657–66.
- Haddad, Muna, Al Ansori, Netty Bayani Harahap, and Martina Enjeli Siboro. 2023. "Program Magang Keahlian Sebagai Sarana Praktik Dan Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Di Bidang Penerbitan." 5(1): 1–11.
- Juwita, R. 2019. "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir." 2(1).
- Karim, R. A. 2019. "impact of different training and development programs on employee performance in Bangladesh perspective." 2(1), 8-14.
- Kurniawati. 2020. "Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.)."
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. 5(2), 64-69.
- Noe, R. A. 2011. "Fundamentals of Human Resource Management (4th ed.)."

Sthapit, A. &. 2018. "Impact of Training and Development on Perceived Employee Performance: A Case Study of Agricultural Development Bank." 13-32.

Wulandari, Y. 2014. "Rancangan Pelatihan dan Pengembangan Sdm Yang Efektif."