

Optimalisasi Manajemen Sumber Daya pada Mahasiswa Magang MBKM

Optimization of Resource Management for MBKM Internship Students

Siti Ikramatoun¹, Cut Lusi Chairunnisak², Nurul Fajri³, Ibnu Phonna Nurdin⁴, Vini Aora⁵, Fathiya Rahma⁶

¹⁻⁶ Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, Indonesia

Alamat : Jln. Teuku Nyak Arief Darussalam, Banda Aceh, Aceh

Korespondensi penulis : iphonna@usk.ac.id

Article History:

Received: Januari 25, 2025;

Revised: Februari 13, 2025;

Accepted: Februari 28, 2025;

Online Available: Maret 08, 2025;

Keywords: Management, Resource, Optimization, Students

Abstract: Skills and abilities are needed by students in carrying out MBKM internship activities in various institutions. This is necessary so that students can perform at their best during their internships at various institutions. In addition to the need for internships, the skills acquired by students can be implemented in the workforce once they graduate from their bachelor's degree. This service aims to realize the golden generation in 2045 and the fourth astacita, which is to strengthen human resource development. There are 3 main activities provided during this training, namely: three service activities that include strengthening work ethics, cultural and work ethos training, and enhancing digitalization skills. These three main activities are the core activities that must be attended by intern students as an initial step to optimize their skills and abilities. Based on the results obtained, such optimization programs are very helpful for students as an initial step in preparing for internships at institutions. In addition, students have knowledge of how to quickly adapt in their institutions. This is very relevant and needs to be continuously developed to ensure that students are optimally prepared to face an increasingly competitive in world of work.

Abstrak

Keterampilan dan skill di butuhkan oleh mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan magang MBKM di berbagai instansi. Hal ini dibutuhkan agar dapat memberikan kinerja yang maksimal saat pelaksanaan magang di instansi. Selain kebutuhan untuk magang, keterampilan yang diperoleh oleh mahasiswa ini dapat diimplementasikan di dunia kerja pada saat telah lulus dari strata s1 nantinya. Pengabdian ini bertujuan untuk mewujudkan generasi emas pada tahun 2045 serta astacita yang ke 4 yaitu memperkuat pembangunan sumber daya manusia. Terdapat 3 fokus utama pelatihan yang akan dilaksanakan, yakni : tiga kegiatan pengabdian yang meliputi penguatan etika dalam bekerja, pembekalan budaya dan etos kerja dan peningkatan kemampuan digitalisasi. Tiga kegiatan utama ini merupakan kegiatan inti yang wajib diikuti oleh mahasiswa magang sebagai langkah awal untuk mengoptimalisasi potensi keterampilan dan skill mereka. Berdasarkan hasil yang diperoleh, program optimalisasi seperti ini sangat membantu mahasiswa sebagai langkah awal persiapan magang di instansi. Selain itu, mahasiswa memiliki pengetahuan cara beradaptasi dengan cepat di instansi mereka. Hal ini sangat relevan dan perlu terus dikembangkan untuk memastikan mahasiswa memiliki kesiapan yang optimal dalam menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif.

Kata kunci: Mahasiswa, Managemen, Optimalisasi, Sumberdaya

1. PENDAHULUAN

Menurut (Assa & Tarumingkeng, 2024) Generasi Z (Gen Z) umumnya mencakup mereka yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, adalah generasi yang tumbuh dalam era digital yang sangat terhubung. Dengan ciri khas sebagai generasi pertama yang tidak pernah mengenal

dunia tanpa internet, Gen Z membawa potensi luar biasa untuk merombak berbagai aspek kehidupan sosial, ekonomi, dan politik. Namun, seperti halnya setiap generasi, mereka juga menghadapi tantangan unik yang memerlukan strategi khusus untuk pemberdayaan (*empowerment*).

Namun, Generasi Z saat ini mendapatkan perlakuan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya dalam hal rekrutmen sebagai pekerja/pegawai. Survei terbaru Majalah *Intelligent dalam* (Sofianto & H.T, 2024) terhadap 800 pimpinan perusahaan di tahun 2023 dan 966 pemimpin perusahaan di tahun 2024 memperlihatkan fakta bahwa 4 dari 10 perusahaan menghindari merekrut gen-Z dan memilih generasi yang lebih tua. Tentunya hal ini akan berimbas pada peluang mendapatkan pekerjaan semakin minim di masa mendatang (Nurdin et al., 2024). Menurut (Paul, Suparno, 2020), Hal negatif dari Generasi Z yaitu : 1. Kurangnya perhatian terhadap adat istiadat, 2. Kurangnya sikap kesopanan, 3. Mudah putus asa dan frustrasi, 4. Mudah berpindah pindah, dan 5. Lebih suka pekerjaan yang tidak rutin. Masalah ini muncul akibat faktor lingkungan maupun kebijakan dan faktor internal dalam diri generasi Z seperti sikap; malas, etika yang tidak baik, terlalu banyak tuntutan gaji dari sebuah pekerjaan yang diminati, tidak relevannya kemampuan dan permintaan gaji, dan lebih senang pada kondisi nyaman tanpa ada dorongan untuk penciptaan perubahan. Sehingga dalam kelompok generasi Z sendiri juga mengalami masalah yang lebih kompleks untuk menciptakan kemajuan bangsa (Nusantara et al., 2024).

Menurut Nurdin dalam (Siwi et al., 2025) masyarakat pada umumnya memerlukan penguatan kapasitas agar dapat mengantisipasi hal hal buruk yang akan terjadi di masa mendatang. Agar kondisi demikian tidak terjadi pada calon sarjana di program studi, maka perlu dilakukan pelatihan manajemen sumber daya bagi mahasiswa. Optimalisasi dari pelatihan tersebut nantinya akan mereka praktikkan pada saat pemagangan di instansi pemerintahan. Hal ini akan menjadi pengalaman serta tolak ukur mereka ketika nantinya bekerja setelah sarjana. Menurut (Chandra et al., 2023) mahasiswa-mahasiswa Generasi Z yang tidak lama akan bekerja nantinya, mesti wajib menguasai dan memiliki kemampuan berkomunikasi yang mumpuni nantinya didalam dunia kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan pemberdayaan agar mahasiswa mampu meningkatkan skill dan kemampuannya. Menurut (Edi Rismanto et al., 2024), keterlibatan utama dalam pemberdayaan ialah masyarakat yang menjadi sasaran pemberdayaan serta fasilitator yang akan menjalankan program pemberdayaan.

2. METODE

Pengabdian kepada masyarakat ini erat kaitannya peningkatan keterampilan serta skill bagi mahasiswa yang akan melaksanakan kegiatan magang di instansi pemerintahan dan Lembaga Swadaya Masyarakat. Pengabdian ini dilaksanakan di Kota Banda Aceh, Februari 2025 yang berlokasi di pusat informasi dan teknologi. Penentuan tempat pelaksanaan di sini berdasarkan kebutuhan dalam pelatihan menggunakan komputer yang sudah dilengkapi spek tinggi serta koneksi internet yang stabil. Pengabdian ini dilaksanakan kepada para generasi Z yang belum mengetahui kebutuhan apa saja yang diperlukan ketika magang di instansi. Kebutuhan itu tidak hanya syarat administrasi, melainkan keterampilan, skill, sikap dan lainnya. Oleh karena itu, keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini akan berdampak pada peningkatan skill mahasiswa dan kepuasan instansi yang menjadi tempat magang mahasiswa. penulis menyusun program pengabdian ini menjadi 3 langkah penting yaitu : Penguatan etika dalam bekerja, pembekalan budaya dan etos kerja dan peningkatan kemampuan digitalisasi.



Gambar 1. Rentetan Kegiatan Pengabdian

Tiga kegiatan pengabdian yang meliputi penguatan etika dalam bekerja, pembekalan budaya dan etos kerja dan peningkatan kemampuan digitalisasi merupakan satu kesatuan sebagai modal utama agar mahasiswa mampu mengembangkan skill dan dapat diimplementasikan nantinya di berbagai instansi magang. Diharapkan kegiatan pengabdian ini tidak hanya berguna bagi mahasiswa saja, namun juga bermanfaat bagi instansi yang menjadi tempat mahasiswa untuk melaksanakan magang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penguatan Etika Dalam Bekerja

Etika dan integritas merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dari profesionalisme seseorang di dalam lingkungan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam pembekalan ini, peserta diberikan pemahaman tentang pentingnya menjaga sikap, perilaku, dan bahasa yang baik dalam lingkungan kerja. Selain itu, nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan tanggung

jawab juga menjadi fokus utama dalam pembekalan ini. Peserta diajarkan untuk selalu berperilaku etis, baik dalam bekerja secara individu maupun dalam kerja tim. Hasil dari pembekalan ini menunjukkan bahwa peserta lebih memahami pentingnya menjaga etika kerja di instansi dan mampu menerapkannya dalam interaksi dengan rekan kerja serta atasan nantinya.

Pembekalan Budaya dan Etos Kerja

a. Disiplin dan Tanggung Jawab

Disiplin merupakan salah satu faktor kunci dalam dunia kerja yang sangat memengaruhi produktivitas dan profesionalisme seseorang. Pembekalan magang ini menekankan pentingnya disiplin dalam berbagai aspek, termasuk disiplin waktu, kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Peserta magang dilatih untuk menghargai waktu, baik dalam hal kehadiran, penyelesaian tugas tepat waktu, maupun dalam mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, pembekalan ini juga mengajarkan peserta untuk patuh terhadap aturan berpakaian dan etika profesional, sehingga dapat menciptakan kesan positif di lingkungan kerja. Dari hasil evaluasi selama magang, terlihat bahwa peserta menjadi lebih terbiasa dengan aturan kerja yang ketat dan mampu mengelola tanggung jawab mereka dengan lebih baik.

b. Penguatan Budaya Kerja dan Etos Profesional

Salah satu aspek penting lain dalam kesiapan kerja adalah membangun budaya kerja yang positif dan profesional. Dalam pembekalan ini, peserta diberikan pemahaman tentang pentingnya mengubah pola pikir (*mindset*) dari sekadar menyelesaikan tugas akademik menjadi upaya nyata untuk memperoleh pengalaman, keterampilan, dan jaringan profesional yang lebih luas. Peserta juga didorong untuk melihat magang sebagai kesempatan berharga untuk mempersiapkan diri sebelum benar-benar terjun ke dunia kerja. Hasil dari pembekalan ini menunjukkan bahwa peserta menjadi lebih proaktif dalam mengikuti kegiatan magang, tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas tetapi juga mencari peluang untuk mengembangkan diri dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan kolega dan mentor.

c. Pengembangan Inisiatif dan Sikap Proaktif

Pada dasarnya dalam lingkungan kerja, individu yang memiliki inisiatif tinggi dan sikap proaktif cenderung lebih dihargai dan memiliki peluang lebih besar untuk berkembang.

Oleh karena itu, pembekalan magang ini menekankan pentingnya kemampuan melihat peluang dan bertindak tanpa harus selalu menunggu perintah. Peserta diajarkan untuk selalu bersikap proaktif, memiliki semangat belajar yang tinggi, serta membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Salah satu indikator keberhasilan dari pembekalan ini adalah meningkatnya inisiatif peserta dalam mengerjakan tugas, mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi, serta memberikan kontribusi yang lebih nyata dalam lingkungan kerja.

d. Peningkatan Kemampuan Berkomunikasi

Komunikasi yang baik adalah kunci utama dalam membangun kerja sama yang efektif di lingkungan kerja. Dalam pembekalan ini, peserta juga diajarkan untuk mampu menyampaikan ide dengan jelas, menerima masukan dengan baik, serta bernegosiasi secara profesional. Kemampuan komunikasi yang baik tidak hanya membantu peserta dalam menyampaikan gagasan mereka, tetapi juga dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Hasil dari pembekalan ini menunjukkan bahwa peserta magang lebih percaya diri dalam berkomunikasi, lebih terbuka terhadap kritik dan saran, serta lebih efektif dalam menyampaikan pendapat mereka di lingkungan kerja.

e. Sikap Berpikir Positif dan Pemanfaatan Waktu Magang

Dengan durasi magang yang terbatas yakni 120 hari, peserta diajak untuk memaksimalkan waktu yang ada untuk belajar dan mengembangkan diri. Pembekalan ini menanamkan pentingnya memiliki sikap berpikir positif dalam menghadapi tantangan selama magang. Peserta diajarkan untuk melihat setiap tantangan sebagai peluang untuk berkembang, serta memanfaatkan waktu magang sebaik mungkin untuk mendapatkan pengalaman berharga dan membangun jaringan profesional. Hasil dari pembekalan ini menunjukkan bahwa peserta lebih termotivasi untuk menjalani magang dengan semangat yang tinggi dan mampu menghadapi tantangan dengan sikap yang lebih optimis. Peserta sangat bersemangat dan berantusias, hal ini dapat dilihat dari aktivitas tanya jawab yang terjadi saat acara pembekalan berlangsung. Setelah pembekalan dilakukan mahasiswa merasa lebih percaya diri untuk melakukan magang di instansi. Pembekalan ini dianggap sebagai wadah untuk meningkatkan kemampuan mereka baik skill maupun lainnya.

Peningkatan Kemampuan Digital

Dalam dunia kerja modern, penguasaan teknologi digital menjadi kebutuhan mendasar yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja, termasuk mahasiswa yang sedang menjalani program magang. Melalui pembekalan ini, peserta dibimbing untuk memahami dan mengaplikasikan berbagai keterampilan digital yang menunjang efektivitas kerja, seperti penggunaan Google Drive untuk penyimpanan dan kolaborasi dokumen secara daring, Microsoft Office (Word, Excel, dan PowerPoint) sebagai perangkat kerja utama, serta pengelolaan email profesional sebagai sarana komunikasi yang formal dan efisien. Selain itu, peserta juga dikenalkan dengan alat bantu digital seperti iLove PDF yang mendukung konversi, pengeditan, dan optimalisasi dokumen berbasis PDF. Hasil dari pembekalan ini menunjukkan bahwa peserta magang lebih mampu dalam mengelola data dan dokumen secara digital, sehingga meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Berikut Dokumentasi dari pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi mahasiswa yang akan melaksanakan magang :



Gambar 2



Gambar 3

4. KESIMPULAN

Program pembekalan magang ini memberikan dampak yang signifikan terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Melalui peningkatan keterampilan digital, budaya kerja, disiplin, etika, inisiatif, serta kemampuan komunikasi, peserta menjadi lebih siap untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang profesional. Selain itu, pembekalan ini juga turut membantu peserta dalam membangun pola pikir yang lebih positif dan proaktif, sehingga mereka dapat memanfaatkan kesempatan magang dengan lebih maksimal. Berdasarkan hasil yang diperoleh, program pembekalan seperti ini sangat relevan dan perlu terus dikembangkan untuk memastikan mahasiswa memiliki kesiapan yang optimal dalam menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif.

DAFTAR REFERENSI

- Assa, A. F., & Tarumingkeng, R. C. (2024). Empowering Gen Z: Membangun generasi masa depan.
- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-faktor komunikasi (yang perlu dimiliki) generasi Z dalam mempersiapkan karir. *Student Research Journal*, 1(3), 349–361.
- Edi Rismanto, et al. (2024). *Sosiologi pedesaan* (p. 212). PT. Penerbit Qriset Indonesia. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=OKVCEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=info:2tzSsA9GVGwJ:scholar.google.com&ots=lwlEvHuY_k&sig=fcUqmAC8oszgrBI-7wrPuMFKhZg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Nurdin, I. P., Fatia, D., Putri, A., Nisa, U., Sjafei, S., Yulianda, R., Chadijah, D. I., Tullah, R.,

- Asri, M., Kusdiane, S. D., & Sholihah, F. V. (2024). Optimalisasi potensi Gen Z di pedesaan dalam mengikuti seleksi CPNS 2024. *Al-Ijtima: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 252–259.
- Nusantara, W. Z. S., Basri, H., & Rahayu, Y. (2024). As-Syirkah: Islamic economics & financial journal. *As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal*, 3(4), 2034–2050. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i4.388>
- Paul, S. (2020). Orang tua diskretif di era generasi Z. PT. Kanisius. <https://books.google.co.id/books?id=7RQLEAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Siwi, M. R., Nusuary, F. M., & Nurdin, I. P. (2025). Pemberdayaan kelompok petani aren Dusun Batu Delapan Desa Rantau Kecamatan Rantau Pauh Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 61–70. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v3i2.3085>
- Sofianto, A., & H.T, A. (2024). Akankah Gen-Z menjadi masalah bagi birokrasi Jateng ke depan? 2(1), 1–4.