



Evaluasi Program Magang Generasi Bertalenta (MAGENTA) dalam Menarik dan Mempertahankan Kandidat Berkualitas

Hana Nurkhairani^{1*}, Christian Wiradendi Wolor², Wida Aristanti³

^{1,3} Program Studi Administrasi Perkantoran Digital, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

²Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi hana.nurkhairani@gmail.com

Abstract. The Generasi Bertalenta Internship Program (MAGENTA) represents a strategic initiative of Perum BULOG aimed at developing and attracting competent human resources. This study seeks to evaluate the implementation of the MAGENTA Program in terms of its effectiveness in attracting and retaining qualified candidates within the organization. A qualitative research approach with a case study design was employed. Data were obtained through in-depth interviews, direct observations, and document analysis involving internship participants and program administrators at Perum BULOG. The data were analyzed using the stages of data reduction, data presentation, and conclusion formulation. The findings reveal that the MAGENTA Program requires further evaluation, particularly regarding the alignment between participants' competencies and the organizational needs. Moreover, a key challenge identified is the limited opportunity for internship participants to be involved in the company's strategic projects, which restricts the optimal utilization of their potential. The study concludes that although the MAGENTA Program contributes to attracting qualified candidates, its effectiveness in retaining such candidates remains limited. Therefore, improvements in competency mapping, placement planning, and the assignment of more strategic roles are essential to enhance the overall effectiveness of the program.

Keywords: Evaluation Program; Human Resource Management; MAGENTA Program; Qualified Candidates; Skill Mismatch.

Abstrak. Program Magang Generasi Bertalenta (MAGENTA) merupakan salah satu strategi Perum BULOG dalam menyiapkan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi Program MAGENTA dalam menarik serta mempertahankan kandidat berkualitas di Perum BULOG. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap peserta magang dan pengelola program MAGENTA di Perum BULOG. Teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program MAGENTA masih perlu dievaluasi, khususnya terkait kesesuaian antara kompetensi peserta dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. Selain itu, kendala utama yang dihadapi peserta magang adalah keterbatasan keterlibatan dalam proyek-proyek strategis perusahaan, sehingga pemanfaatan potensi peserta belum optimal. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa meskipun Program MAGENTA memiliki peran dalam menarik minat kandidat berkualitas, efektivitas program dalam mempertahankan kandidat tersebut masih belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan penyempurnaan dalam perencanaan penempatan, pemetaan kompetensi, serta pemberian peran yang lebih strategis kepada peserta magang agar tujuan program dapat tercapai secara maksimal.

Kata kunci: Evaluasi Program; Kandidat Berkualitas; Ketidaksesuaian Kompetensi; Manajemen SDM; Program MAGENTA.

1. LATAR BELAKANG

Pengangguran muda (*youth unemployment*) adalah masalah besar yang dihadapi Indonesia saat ini. Permasalahan pengangguran yang tidak dikelola dengan benar akan menimbulkan permasalahan kependudukan. International Labor Organization (ILO) memprediksi bahwa pengangguran usia muda yang terjadi pada penduduk yaitu pada rentang usia 15-24 tahun memenuhi sekitar setengah dari penganggur yang ada di dunia. Faktor pendorong meningkatnya pengangguran muda di Indonesia berasal dari banyaknya lulusan pendidikan menengah hingga pendidikan tinggi dengan masih terbatasnya kesempatan kerja

formal dan fenomena skill mismatch atau ketidakcocokan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan pasar kerja (Zakariya et al., 2020). Pengalaman kerja menjadi aspek penting yang dapat mempengaruhi pengangguran pada generasi muda. Individu dengan pengalaman kerja secara aktif melalui program magang maupun paruh waktu, cenderung memiliki peluang lebih besar dalam memperoleh pekerjaan dibandingkan dengan yang tidak memiliki pengalaman kerja (Witta & Handra, 2025).

Program magang yang diikuti oleh kaum muda merupakan bentuk strategi efektif dalam mempercepat proses transisi individu dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Melalui program magang, mahasiswa atau fresh graduate tidak hanya memperoleh pengalaman praktis yang relevan dengan bidang studinya, tetapi juga kesempatan untuk mengembangkan keterampilan teknis maupun soft skill yang dibutuhkan di lingkungan profesional. Salah satu program magang yang telah berhasil berjalan yaitu Magang Generasi Bertalenta (MAGENTA) program magang yang dibentuk oleh BUMN dan Forum Human Capital (FHCI) untuk mahasiswa dan fresh graduate dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dengan cara mempraktekan langsung di dunia kerja. Penelitian ini dilakukan pada Perum BULOG yang merupakan perusahaan BUMN dengan aktif merekrut peserta magang menggunakan program MAGENTA.

Berdasarkan uraian di atas, fokus masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah evaluasi program MAGENTA dalam menarik dan mempertahankan kualitas kandidat untuk menghindari turn over pada peserta. Oleh karena itu, untuk mengetahui hal-hal yang perlu dilakukan perusahaan terhadap permasalahan tersebut diperlukan adanya evaluasi program yang akan membantu mengetahui kesesuaian program dengan tujuan awal. Studi tentang evaluasi program magang dalam penelitian Azis (2025) menerangkan bahwa evaluasi memiliki peran penting dalam sebuah program untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan dan efektivitas program tersebut berjalan. Penelitian yang dilakukan oleh Asril & Lamada (2023) menerangkan bahwa evaluasi merupakan sebuah proses kegiatan dalam mengumpulkan informasi dan data mengenai suatu objek yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan dalam menentukan kualitas berupa nilai dan makna untuk mengambil sebuah keputusan akhir.

Berdasarkan studi mengenai evaluasi program magang pada penelitian sebelumnya tersebut, menjelaskan bahwa evaluasi merupakan sebuah proses mengumpulkan dan menilai sebuah program atau kegiatan untuk mengetahui sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan sesuai, serta mengetahui hasil yang perlu diperbaiki untuk program kedepannya. penelitian ini

lebih menyoroti bagaimana program MAGENTA dapat menarik dan mempertahankan kandidat berkualitas dan membahas mengenai bagaimana turn over peserta magang dapat mempengaruhi hal tersebut. Sehingga berdasarkan uraian latar belakang dari permasalahan, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk menganalisis lebih lanjut mengenai menarik dan mempertahankan kandidat yang berkualitas dalam penelitian yang berjudul “Evaluasi Program Magang Generasi Bertalenta (MAGENTA) dalam Menarik dan Mempertahankan Kandidat Berkualitas pada Perum BULOG”.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Yang Diteliti

1. Pengertian Evaluasi Program

Evaluasi adalah sebuah proses kegiatan dalam mengambil keputusan untuk menilai objek, keadaan, kejadian dan kegiatan tertentu yang sedang berjalan untuk diteliti (Fauziah et al., 2023). Dengan mendapatkan solusi sebagai proses perbaikan ketika mengalami hambatan secara internal maupun eksternal. Evaluasi merupakan sebuah program yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan program, dengan hasil akhir untuk input kebijakan bagi penyelenggara dalam menyempurnakan pelaksanaan sebuah program (Rizaldi et al., 2021).

Sebagaimana penjelasan di atas mengenai evaluasi program dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan sebuah proses atau kegiatan untuk mengetahui kesesuaian tujuan dan perencanaan awal sebuah program yang sedang berjalan atau yang telah selesai, sehingga mengetahui hasil akhir yang diperoleh dari pengamatan yang dilakukan.

a. Tujuan Evaluasi Program

Evaluasi yang dilakukan oleh sebuah program yang sedang dan telah dilaksanakan memiliki tujuan, yaitu untuk memperoleh informasi terkait sebuah program yang sudah sesuai dengan tujuan dan harapan program tersebut (Sulkifli et al., 2024). Infomasi yang telah diperoleh dapat dimanfaatkan untuk menilai sebuah program dengan mendapatkan keputusan untuk melanjutkan program dengan memperbaiki kekurangannya atau menghentikan program tersebut (Widiastuti et al., 2024). Berdasarkan pemaparan di atas dapat dipahami bahwa tujuan dilakukannya evaluasi pada sebuah program adalah untuk mengetahui informasi yang akurat dan objektif pada sebuah program untuk perbaikan di masa mendatang sehingga dapat meningkatkan kualitas program.

2. Program MAGENTA

Program MAGENTA adalah sebuah inisiatif strategis yang dikembangkan oleh Kementerian BUMN yang diluncurkan secara resmi pada 18 Januari 2023 dengan tujuan untuk memperkuat transformasi sumber daya manusia di lingkungan BUMN. Program ini merupakan inisiatif nyata dari Menteri BUMN Erick Thohir sebagai kebutuhan nasional dalam meningkatkan kompetensi generasi muda. Program MAGENTA BUMN menyediakan empat jenis program magang diantaranya :

- 1) Magang Umum merupakan sebuah program magang yang ditujukan untuk mahasiswa atau fresh graduate yang berdurasi mulai dari satu bulan hingga dua belas bulan.
- 2) Magang Santri merupakan program magang yang ditujukan untuk mahasiswa atau santri aktif yang berasal dari perguruan tinggi atau Universitas Islam yang terafiliasi dengan pesantren
- 3) Indonesia Global Talent Internship, Program ini menargetkan mahasiswa dan lulusan S2 & S3 luar negeri atau S2 Universitas dalam negeri yang belum bekerja sebelumnya
- 4) Kampus Merdeka merupakan program kolaborasi antara Kementerian BUMN dan Kemendikbud, yang akan berkontribusi langsung dalam lingkungan operasional BUMN.

a. Tujuan MAGENTA

Program MAGENTA memiliki tujuan untuk memberikan kesempatan pada peserta dalam mendapatkan pengalaman kerja secara langsung dan membuka peluang jaringan profesional di lingkungan BUMN. Berikut tujuan utama dari program MAGENTA ini meliputi :

- 1) Meningkatkan keterampilan dan kemampuan bagi peserta
- 2) Memberikan pengalaman secara langsung di lingkungan BUMN
- 3) Meningkatkan motivasi dan dedikasi peserta terhadap perusahaan
- 4) Mempersiapkan lulusan yang lebih siap untuk bekerja
- 5) Menciptakan peserta magang yang memiliki kreativitas, inovatif, kolaborasi dan memiliki etika kerja

b. Manfaat MAGENTA

Manfaat yang diberikan sebuah program magang berpacu pada penelitian (Melati, 2024) yang dihubungkan dengan manfaat program MAGENTA berupa :

- 1) Peserta mendapatkan sertifikat yang diakui oleh Kementerian BUMN
- 2) Peserta mendapatkan pengalaman kerja secara langsung

- 3) Peserta mendapatkan soft skills seperti komunikasi, kolaborasi, manajemen waktu dan problem solving
- 4) Peserta mendapatkan peluang networking dengan berbagai pihak dalam mengembangkan karir
- 5) Peserta mendapatkan peluang untuk menjadi pegawai tetap dengan kualifikasi tertentu

c. Proses Seleksi MAGENTA

MAGENTA memiliki proses seleksi yang berbeda pada setiap perusahaan, namun pada umumnya seperti berikut :

- 1) Registrasi
- 2) Seleksi Administrasi
- 3) *Video Assesment*
- 4) Wawancara *User*
- 5) *Onboarding*
- 6) Pelaksanaan Magang
- 7) Sertifikasi

3. Kandidat Berkualitas

Kandidat berkualitas merupakan modal intelektual bagi sebuah perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan keunggulan sumber daya manusia hingga masa depan, yang telah melalui serangkaian prosedur manajemen resiko untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengendalikan resiko yang timbul agar sesuai dengan tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi (Muhammad Asir et al., 2023).

a. Kriteria Kandidat Berkualitas

Kriteria kandidat yang berkualitas untuk perusahaan atau organisasi yaitu ada pada kesesuaian kompetensi, hal ini untuk mempersiapkan kandidat potensial yang stabil serta siap untuk mengisi posisi strategis di masa depan, selain itu juga memiliki keterampilan interpesonal (Rizkyah & Milad, 2025).

4. Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata *competency* yang merupakan sebuah kemampuan atau kecakapan, atau dalam kamus bahasa Indonesia yang dapat diartikan sebagai kewenangan atau kekuasaan dalam menentukan atau memutuskan sebuah hal yang dimiliki (Magdalena et al., 2020).

a. Kesenjangan Kompetensi

Kesenjangan kompetensi atau fenomena *skill mismatch* merupakan sebuah kesenjangan antara keterampilan atau kompetensi yang dimiliki oleh individu dalam sebuah perusahaan (Zakariya et al., 2020). Hal tersebut dapat terjadi dari berbagai latar belakang situasi yang memicu terjadinya *skill mismatch* diantaranya, pemikiran individu untuk mendapatkan pekerjaan apa saja meski tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Sedangkan dalam pandangan perusahaan seperti membuka lowongan pekerjaan untuk posisi tertentu dengan spesifikasi yang terlalu umum

b. Faktor-faktor Kesenjangan Kompetensi

Kesenjangan kompetensi dapat terjadi karena adanya Permasalahan rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja yang marak terjadi di dunia kerja atau kondisi ketika keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalani dan berpotensi menurunkan produktivitas, diantaranya :

- 1) Kesenjangan Pendidikan dan Industri
- 2) Manajemen SDM di Perusahaan
- 3) Pengalaman Kerja

c. Dampak Kesenjangan Kompetensi

Kesenjangan kompetensi atau *skill mismatch* yang terjadi dalam masyarakat dapat berdampak pada kelangsungan hidup kedepannya, dengan ketidaksesuaian kompetensi akan mengakibatkan produktivitas yang menurun bagi tenaga kerja (Jamalludin, 2022). Hal tersebut dapat berpengaruh pada perusahaan dengan kekurangan SDM yang potensial.

5. *Turnover*

Turnover merupakan fenomena ketika jumlah pegawai yang memutuskan keluar dari sebuah perusahaan secara sukarela dan tidak sukarela ketika periode tertentu secara permanen (Sugiarti, 2023).

a. Indikator *Turnover*

Penelitian (Egarini & Prastiwi, 2022) menjelaskan 3 faktor dalam mengetahui keinginan untuk keluar dari perusahaan yaitu :

- 1) Intention to quit
- 2) Job search
- 3) Thingking of quit

b. Faktor-faktor Terjadinya *Turnover*

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya turnover bagi perusahaan menurut (Wijaya, 2020), yaitu :

- 1) Faktor karakter individu, yang mempengaruhi keputusan karena merasa tidak puas dengan perusahaan
- 2) Faktor perusahaan/organisasi, berupa kebijakan, reward, dan pengembangan karir yang tidak sesuai
- 3) Faktor eksternal, lingkungan bekerja merupakan faktor penting terjadinya turnover jika lingkungan perusahaan tidak sehat dan menyenangkan

c. Dampak *Turnover*

Turnover merupakan bentuk kestabilan pegawai bagi perusahaan. Tingkat turnover dapat merugikan perusahaan berupa biaya yang perlu dikeluarkan seperti biaya rekrutmen untuk mencari kandidat baru untuk mengganti pegawai sebelumnya, kemudian biaya pelatihan untuk meningkatkan kinerja kandidat Strategi (Iskandar & Rahadi, 2021). *Turnover* yang tinggi dalam sebuah bidang tertentu yang ada di sebuah perusahaan menunjukkan bahwa bidang tersebut perlu adanya perbaikan dan solusi untuk meningkatkan produktivitas.

Terdapat perbedaan pada penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah model evaluasi yang digunakan dan fokus utama penelitian, dalam penelitian sebelumnya menggunakan model-model evaluasi dengan fokus pada analisis pengembangan program untuk masa depan. Sedangkan penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengembangan program, tetapi memperluas dimensi kajian dengan menambahkan aspek evaluatif yang tidak hanya menilai daya tarik awal program, namun juga meninjau keberlanjutan atau retensi peserta selama proses magang berlangsung. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada menarik serta mempertahankan kandidat dan talenta yang berkualitas untuk keberlangsungan sebuah program.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami fenomena-fenomena sosial yang bersifat deskriptif dan menggunakan analisis mendalam (Kaharuddin, 2020). Dalam penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan studi kasus. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan menggunakan berbagai teknik seperti observasi, wawancara, maupun penyebaran angket. Selain itu, peneliti juga menggunakan data

sekunder yang diperoleh melalui media perantara atau media yang sudah ada sebelumnya seperti dokumen, literatur atau data yang dikumpulkan oleh pihak lain (Undari & Mohamad, 2024). penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Peneliti memilih lima informan secara purposive untuk memberikan wawasan mendalam dan data yang relevan tentang topik yang sedang diteliti yaitu peserta dan penanggung jawab Program MAGENTA.

Tabel 1. Informan.

No	Partisipan	Jenis Kelamin	Unit
1.	Partisipan I	L	Sumber Daya Manusia (SDM)
2.	Partisipan D	L	Sumber Daya Manusia (SDM)
3.	Partisipan F	P	Riset Pusat Strategis (RPS)
4.	Partisipan S	P	Perencanaan Operasional dan Pelayanan Publik (POPP)

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dengan tujuan untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis dan interpretatif dari sebuah penelitian kualitatif, dengan memanfaatkan beragam sumber, metode, serta rentang waktu yang berbeda (Mekarisce, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan Pembuat kesimpulan/verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Program MAGENTA di Perum BULOG dalam Menarik dan Mempertahankan Kandidat yang berkualitas.

Kandidat berkualitas merupakan individu yang memiliki keterampilan, integritas, dan potensi pertumbuhan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan dengan menunjukkan perilaku dan kinerja profesional selama pelaksanaan sebuah program. Dalam menarik kandidat-kandidat yang berpotensi untuk menjadi kandidat berkualitas di Perum BULOG, perusahaan melakukan kerja sama dengan beberapa perguruan tinggi yang ada di Indonesia untuk mendapatkan kandidat berkualitas melalui CDC (Career Development Center) yang ada di perguruan tinggi tersebut dan menjadi evaluasi untuk periode selanjutnya dalam menjaga kepercayaan terhadap mahasiswa atau fresh graduate dari universitas tersebut. Selain itu, Perum BULOG juga membuat job posting pada website MAGENTA dengan melalui tahapan atau proses rekrutmen untuk kesesuaian dan kebutuhan unit kerja. Dalam konteks

mempertahankan kandidat berkualitas, Perum BULOG melakukan konsultasi kebutuhan kepada peserta yang akan mengakhiri periode magang sebelum program MAGENTA selesai.

Berdasarkan hasil wawancara bersama empat partisipan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa penerapan program MAGENTA dalam konteks menarik kandidat yang berkualitas sudah dilakukan dengan baik dengan menghasilkan pandangan peserta terhadap program yang *positioning* sebagai perusahaan BUMN. Tentunya dengan tahapan seleksi yang sesuai dengan keperluan dan kebutuhan perusahaan.

Tahapan & Tanggal Pelaksanaan		
Tahapan	Tanggal Mulai	Tanggal Akhir
Pendaftaran	10/01/2025	13/01/2025
Seleksi Administrasi	14/01/2025	16/01/2025
Video Assessment	17/01/2025	19/01/2025
Wawancara	22/01/2025	03/02/2025
Pelaksanaan	10/02/2025	31/12/2025

Gambar 1. Program MAGENTA di perum BULOG.

Program MAGENTA di perum BULOG juga tidak hanya berfokus menarik kandidat berkualitas, akan tetapi juga fokus untuk mempertahankan kandidat berkualitas dengan pengelolaan SDM yang baik. Proses pengelolaan SDM di program MAGENTA Perum BULOG dilakukan dengan memberikan solusi untuk peserta yang memiliki kendala atau permasalahan untuk menghindari penurunan kualitas peserta.

Faktor Penyebab Turnover Pada Peserta MAGENTA di Perum BULOG

Turn over merupakan sebuah fenomena pergantian anggota atau pegawai pada sebuah perusahaan ditandai dengan anggota yang tidak melanjutkan pada perusahaan tersebut dan diikuti oleh kebutuhan perusahaan untuk mencari pengganti. *Turn over* disebabkan oleh beberapa faktor hal ini didukung dari penelitian terdahulu oleh Wijaya (2020) yang menjelaskan bahwa faktor turn over terbagi menjadi 3 yaitu, faktor yang berasal dari individu, perusahaan dan eksternal. Faktor pertama merupakan faktor yang terjadi karena keinginan individu itu sendiri untuk tidak melanjutkan kerja pada perusahaan tersebut atau resign, hal tersebut terjadi karena ketidakpuasan pegawai terhadap perusahaan atau keinginan mendapatkan pengalaman atau kelebihan dari perusahaan lain. Faktor kedua yaitu, faktor yang berasal dari perusahaan berupa kebijakan, *reward*, dan pengembangan karir yang tidak sesuai, kemudian mengakibatkan pegawai mempertimbangkan untuk resign. Faktor terakhir yaitu faktor eksternal yang terjadi oleh lingkungan kerja yang tidak sehat dan menyenangkan bagi pegawai atau pengaruh dari penawaran yang diberikan oleh perusahaan lain.

DATA PESERTA MAGANG GENERASI BERTALENTA (MAGENTA) SELINDO 2023-2025												
Bulan / Tahun	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
2023				140	137	139	131	134	132	132	130	89
2024			122	110	132	132	131	135	133	131	125	121
2025	4	126	133	129	130	130	127	124	130	130	129	122

Gambar 2. Hasil Wawancara.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai faktor penyebab turn over di atas dapat disimpulkan bahwa turn over yang terjadi tidak selalu memberikan kerugian karena dilihat dari data tahun 2023 peserta MAGENTA yang mengalami turn over merupakan peserta yang dilakukan retensi sebagai karyawan atau tenaga *outsourcing* hal tersebut memberikan keuntungan bagi peserta dalam penyerapan tenaga kerja yang lebih profesional. Oleh karena itu, Penyebab terjadinya *turn over* pada peserta MAGENTA di Perum BULOG adalah kesenjangan antara sumber daya yang tersedia dan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut dapat diatasi dengan evaluasi program untuk periode yang akan datang dalam memonitoring kebutuhan dari masing-masing divisi atau unit kerja agar penyerapan peserta MAGENTA dapat merata. Diharapkan peserta program MAGENTA merasa puas dan mendapatkan pengalaman dan kebutuhan lainnya selama program MAGENTA ini berlangsung hingga akhir.

Identifikasi Kesenjangan antara Kompetensi dan Latar Belakang Peserta Magang dengan Kebutuhan Perusahaan

Kesenjangan adalah sebuah kondisi pada ketidaksesuaian antara keadaan yang direncanakan dengan hal yang terjadi. Kesenjangan yang terjadi dalam sebuah program merupakan sebuah dasar evaluasi untuk mengidentifikasi sebuah kekurangan yang diperlukan perbaikan untuk kedepannya. Kesenjangan yang ditemukan pada penelitian ini merupakan kesenjangan kompetensi peserta program MAGENTA dengan kebutuhan aktual pada unit kerja sebuah perusahaan.

Penelitian yang membahas mengenai kesenjangan kompetensi dan kebutuhan dilakukan oleh Ardhana et al., (2025) yang menjelaskan fenomena *overeducation* atau individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari kebutuhan yang diperlukan, dan *undereducation* atau individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dari kebutuhan yang diperlukan dalam kesenjangan yang kemungkinan dapat terjadi pada tenaga kerja.

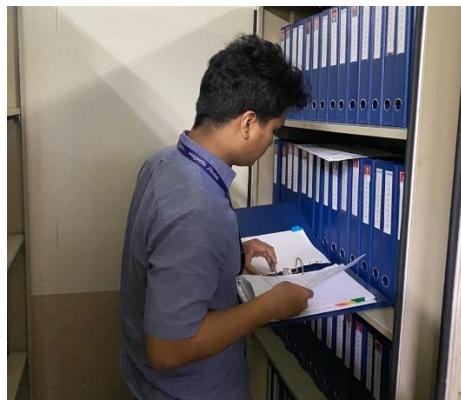
Gambar 3. Hasil Wawancara.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kesenjangan antara beban kerja, kompetensi dan latar belakang pendidikan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pencegahan terjadinya hal tersebut SDM atau mentor program MAGENTA yaitu melakukan pendataan terhadap setiap divisi untuk mengetahui kebutuhan untuk divisi tersebut dan mencantumkan pada job posting website MAGENTA seperti di atas. Namun, masih terjadinya kesenjangan yang ada menjadi penyebab terjadinya kesenjangan kompetensi dan latar belakang dengan kebutuhan perusahaan pada peserta MAGENTA di Perum BULOG adalah kebutuhan perusahaan dalam sebuah beban kerja tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki oleh peserta MAGENTA. Dalam konteks fenonema *overeducation* dan *undereducation*, program MAGENTA di Perum BULOG sebagian besar merasa bahwa beban kerja yang dilakukan lebih rendah dari kompetensi atau latar belakang peserta. Contohnya seperti, peserta yang memiliki latar belakang dan komptensi dalam bidang psikologi diberikan beban kerja dalam bidang administrasi seputar surat yang ada di unit kerja tersebut. Diharapkan dengan terjadinya kesenjangan ini menjadi bahan evaluasi bagi program MAGENTA untuk memperhatikan kebutuhan perusahaan dan ketersediaan sumber daya manusia.

Peran dan Keterlibatan Peserta Magang dalam Proyek Strategis Perusahaan

Proyek strategis dalam sebuah perusahaan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan melibatkan koordinasi yang baik antar perancang. Keterlibatan peserta magang pada sebuah proyek strategis perusahaan merupakan kesempatan yang dibutuhkan oleh peserta MAGENTA untuk mengembangkan potensi dari kemampuan yang dimiliki. Berdasarkan hasil wawancara pada program MAGENTA di perum BULOG mengenai keterlibatan peserta MAGENTA dalam pelaksanaan proyek strategis belum sesuai dengan ekspektasi peserta, karena sebagian besar peserta MAGENTA merasa tidak dilibatkan dalam proyek-proyek strategis yang dilakukan unit kerja di Perum BULOG. Sedangkan beberapa peserta lainnya dilibatkan dalam beberapa proyek strategis perusahaan,

salah satunya yaitu peserta MAGENTA dari bidang teknologi informasi yang membuat aplikasi yang digunakan oleh Perum BULOG dalam mengembangkan penjualan dan penyaluran beras SPHP atau ERP (Enterprise Resource Planning).



Gambar 4. foto dokumentasi.

Gambar di atas merupakan bentuk dokumentasi terhadap peserta dengan kurangnya keterlibatan dalam proyek strategis perusahaan dan hanya melakukan tugas harian seperti administrasi. Sedangkan tujuan program magang adalah untuk meningkatkan pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan atau menemukan *skill* baru. Uraian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romdoni et al., (2025) mengenai tujuan dan dampak program magang dalam peningkatan kompetensi peserta dengan keterlibatan pada proyek-proyek yang telah dijalani dalam pengembangan hardskill dan softskill yang didapatkan. Dengan keterlibatan peserta magang secara langsung di dunia kerja, peserta dapat menilai sejauh mana keahlian yang telah dikuasai yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan industri, kemudian dapat mengenali aspek-aspek yang diperlukan untuk dikembangkan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar peserta MAGENTA di Perum BULOG tidak diberikan kepercayaan dalam keterlibatan proyek-proyek strategis dari unit kerja atau divisi tersebut. Hal tersebut menjadi kurang efisien dalam meningkatkan hardskill di bidang pengetahuan unit kerja yang berpotensi untuk memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh industri kerja. Namun, program MAGENTA ini juga memiliki sebuah wadah untuk memonitoring peserta dalam penggerjaan beban kerja yang dilakukan sehari-hari untuk mengetahui apakah peserta magang mendapatkan proyek strategis dari unit kerja, jika tidak diberikan kesempatan untuk terlibat akan menjadi bahan evaluasi unit kerja tersebut dalam program MAGENTA periode berikutnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari analisis yang sudah dilakukan bahwa Program MAGENTA di Perum BULOG telah melakukan proses seleksi yang sesuai dengan kebutuhan yang diberikan oleh masing-masing unit kerja dan manajemen SDM yang mengelola dan mempertahankan kandidat yang berkualitas dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan peserta dalam proses seleksi dan memberikan solusi pada peserta yang mengalami kendala selama proses berjalannya program MAGENTA. Namun, Program MAGENTA di Perum BULOG belum secara merata dalam memberikan pengembangan karir dan kesesuaian komptensi, karena masih banyak peserta yang mengalami ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan peserta dengan beban kerja yang diterima. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya peserta MAGENTA dengan berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda mendapatkan beban kerja yang sama yaitu bagian administrasi. Oleh karena itu, serta kurangnya optimalisasi dalam mempertahankan peserta hingga periode selesai. P Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta MAGENTA dengan keterlibatan dalam proyek strategis perusahaan belum merata secara keseluruhan. Hal ini dapat dilihat dari monitor mentor peserta MAGENTA yang melihat tidak ada keterlibatan peserta dalam proyek strategis perusahaan dan keluhan peserta kepada mentor MAGENTA karena beban kerja yang melibatkan proyek-proyek perusahaan tidak sesuai ekspektasi awal.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan, penleiti merekomendasikan agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode selain metode kualitatif untuk melakukan evaluasi program yang lebih efektif. Selain itu, disarankan agar peneliti selanjutnya melakukan pengamatan dengan waktu yang lebih banyak untuk memperdalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ardhana, A. Y. A., Syazeedah, H. N. U., Fitriyaningrum, R. I., & Gunawan, A. (2025). Analisis ketidaksesuaian antara pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja di Indonesia. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(4), 1020–1026. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v3i4.156>
- Asir, M., Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, M. A. (2023). Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: Studi manajemen sumber daya manusia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 32–42. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.844>
- Asril, C. M., & Lamada, M. (2023). Evaluasi program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product). *Mediatik*, 6(1). <https://doi.org/10.59562/mediatik.v6i1.1369>

- Azis, R. A. (2025). *Evaluasi pelaksanaan program magang Generasi Bertalenta BUMN Batch 1 menggunakan metode Kirkpatrick (Studi kasus pada: 6 peserta Magenta di PT. Perum Perumnas)* [Skripsi, Universitas Negeri Jakarta]. <http://repository.unj.ac.id/57969/>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Fauziah, N., Napisah, S. A., & Salvia, M. (2023). Monitoring dan evaluasi program MBKM Kampus Mengajar di Universitas Djuanda Bogor.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Organisasi penanganan turnover melalui pemberdayaan karyawan. *Solusi*, 19(1), 102–116. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Jamalludin, J. (2022). Female worker problems: Skill mismatch versus working hours mismatch. *Jurnal Aplikasi Statistika & Komputasi Statistik*, 14(1), 131–142. <https://doi.org/10.34123/jurnalasks.v14i1.393>
- Kaharuddin, K. (2020). Kualitatif: Ciri dan karakter sebagai metodologi. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i1.4489>
- Magdalena, I., Septiani, R., Ilmah, S. N., & Faridah, D. N. (2020). Analisis kompetensi guru dalam proses pelaksanaan evaluasi pembelajaran di SDN Peninggilan 05.
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145–151. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>
- Melati, D. (2024). Evaluasi pelaksanaan magang mahasiswa vokasi untuk peningkatan kualitas program magang di Kampus Politeknik Jakarta Internasional. *eCo-Fin*, 6(2), 290–302. <https://doi.org/10.32877/ef.v6i2.1265>
- Rizaldi, A. R., Nurbaya, S., & Andayaningsih, S. (2021). Evaluasi pelaksanaan bentuk kegiatan pembelajaran magang pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rizkyah, A. N., & Milad, M. K. (2025). Strategi rekrutmen dan seleksi magang dalam membentuk talent pipeline. 23(2).
- Romdoni, S., Oktaviyanti, R., Septiyudin, E., & Wardoyo, S. (2025). Dampak program magang terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia di berbagai sektor industri.
- Sugiarti, E. (2023). Mengantisipasi turnover melalui kompensasi dan motivasi kerja. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 10(3). <https://doi.org/10.29210/175600>
- Sulkifli, Nade, Silfiah Khumairah, E., & Riska. (2024). Pendekatan CIPP dalam evaluasi program pendidikan: Tinjauan literatur pada program pendidikan di Indonesia. *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 2(2), 136–143. <https://doi.org/10.71305/jmpi.v2i2.90>
- Undari, S., & Mohamad, M. (2024). Volume 5, Nomor 3, September 2024, 5.

- Widiastuti, W., Linora, L., & Hidayat, H. (2024). Menganalisis pemilihan model evaluasi program pendidikan. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(3), 383–394. <https://doi.org/10.31004/jpion.v3i3.299>
- Wijaya, D. A. H., & Chandra. (2020). Faktor yang mempengaruhi turnover karyawan dan strategi retensi sebagai pencegahan turnover karyawan: Sebuah tinjauan literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 13–23. <https://doi.org/10.46730/jiana.v18i2.7926>
- Witta, S. R., & Handra, H. (2025). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran usia muda di Indonesia. 7(3). <https://doi.org/10.37034/infeb.v7i3.1164>
- Zakariya, Z., Rambeli, N., Aziz, S. N. A., Jalil, N. A., & Husin, S. (2020). The investigation of job search behaviour among workers in the manufacturing sector in Malaysia: Do education and skill mismatch matter. 9(2).