

# Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Magang

Ghina Putri Rusmayadi<sup>1</sup>, Raysha Ramadhani Putri Hariwibowo<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan [ghinaputri.gp88@gmail.com](mailto:ghinaputri.gp88@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan [rayshadriani@gmail.com](mailto:rayshadriani@gmail.com)

---

## Article Info

### Article history:

Received Des, 2023

Revised Des, 2023

Accepted Des, 2023

---

### Kata Kunci:

Manajemen Talenta, Kualitas Karyawan Magang

---

### Keywords:

Talent Management, Quality of Interns

---

## ABSTRAK

Manajemen talenta dalam meningkatkan kualitas karyawan magang adalah topik yang relevan dalam konteks perkembangan sumber daya manusia dan produktivitas organisasi. Manajemen talenta yang efektif melibatkan identifikasi, rekrutmen, pengembangan, dan pengelolaan bakat-bakat potensial yang datang sebagai karyawan magang. Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat memberikan pengalaman yang bermanfaat bagi karyawan magang, membantu mereka mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan etika kerja yang diperlukan, serta membangun hubungan jangka panjang yang menguntungkan. Dalam abstrak ini, kami akan mengeksplorasi bagaimana manajemen talenta dapat memengaruhi pengalaman dan kontribusi karyawan magang, sementara juga memastikan kesejahteraan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memandang manajemen talenta sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas karyawan magang dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan perusahaan.

---

## ABSTRACT

Talent management in improving the quality of interns is a relevant topic in the context of human resource development and organizational productivity. Effective talent management involves identifying, recruiting, developing, and managing potential talents who come as interns. Through this approach, companies can provide useful experiences for interns, help them develop the necessary skills, knowledge, and work ethics, and build long-term, profitable relationships. In this abstract, we will explore how talent management can influence interns' experiences and contributions, while also ensuring organizational well-being. As such, this research views talent management as an important factor in improving the quality of interns and supporting the sustainable growth of the company.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



---

### Corresponding Author:

Name: Ghina Putri Rusmayadi

Institution: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email: [ghinaputri.gp88@gmail.com](mailto:ghinaputri.gp88@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Pada saat ini era globalisasi yang sangat cepat tantangan perusahaan semakin tinggi, perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang merespon dengan cepat, tepat, efektif, efisien, dan memiliki kualitas sumber daya manusia yang berkualitas demi menunjang kegiatan operasional organisasi maupun Perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari bisnis apa pun, karena memengaruhi tindakan yang diambil dan hasil yang dicapai (Saputra et al., 2020a).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bagian terpenting suatu perusahaan, dampak yang akan Perusahaan terima jika karyawan berkompeten akan memiliki keuntungan yang besar. Maka dari itu dapat kita lihat jika dalam perusahaan yang sudah besar dan terkenal pastinya memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat kuat. Ketika digabungkan dengan strategi fungsional lainnya, sumber daya manusia berkualitas tinggi perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya sebesar 20% dan keuntungannya dengan jumlah yang sama (Octavia & Susilo, 2018).

Menurut Ulrich (1998) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi atau *human capital*, yang perlu dikelola secara strategis dan proaktif. Maka dari itu pengelolaan strategis dalam SDM diartikan dimana manajemen SDM dengan strateginya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika suatu sumber daya manusia dapat ditingkatkan, suatu organisasi akan mendapatkan hasil yang tinggi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Pella dan Inayati (2011: 81), talenta perusahaan terdiri dari karyawan terbaik dan cerdasnya. Talenta dapat dipandang sebagai personel/kandidat yang sudah teridentifikasi untuk dapat menjadi pemimpin di masa depan (*company future leader*). Maka dengan itu manajemen talenta saat ini merupakan bagian dari strategi pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia yang meminimalisir penurunan terkait kinerja perusahaan dengan berbagai tahap dalam peningkatan bakat tiap pegawai. Tahap-tahap ini mencakup eksplorasi, seleksi, edukasi serta pengembangan, pengawasan, promosi dan transmigrasi pegawai supaya para pegawai selaras dengan tujuan utama bisnis perusahaan.

Konsep dasar dari manajemen talenta yakni perusahaan siap berkompetisi pada tingkat individu dalam peningkatan produktivitas. Jika suatu Perusahaan dapat mencetak karyawan yang berkompetensi secara keseluruhan lebih daripada pesaing lain, maka perusahaan dinyatakan berhasil dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hal utama yang dihadapi saat ini oleh perusahaan adalah berhasil dalam "kompetisi bakat" (*talent competation*), karena kemampuan untuk memenangkan kompetisi bakat ini memiliki dampak langsung pada kemampuan Perusahaan untuk meraih pasar. Hal tersebut terjadi ketika perusahaan bersaing untuk merekrut bakat potensial yang tersedia di pasar tenaga kerja. Hal ini menuntut perusahaan untuk lebih baik dalam menjalani proses seleksi dan pengembangan bakat yang dimilikinya.

Selain dari itu, manajemen talenta dapat menjadikan pendekatan yang strategis dan lengkap untuk menciptakan, menentukan, menilai, dan bemanfaat potensi karyawan dalam Perusahaan. Maka dari itu, manajemen talenta dapat dianggap sebagai ungkapan untuk mencakup pengelolaan sumber data manusia sejak perekrutan hingga kepergian seorang karyawan (Tamala & Fadili, 2021).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Talenta

Manajemen talenta menjadi salah satu komponen manajemen strategis yang dilaksanakan secara berkesinambungan sehingga memerlukan komitmen manajemen jangka panjang yang berkesinambungan. Setiap tahapan manajemen talenta berkaitan dengan tahapan dan aspek lainnya, Pella dan Inayati (2011: 84). Singkatnya, proses manajemen bakat mencakup beberapa langkah:

- 1) Merencanakan kebutuhan para talenta
- 2) Membangun citra organisasi yang dapat menarik talenta tingkat tinggi di pasar talenta
- 3) Mengatur para talenta yang baru masuk kedalam organisasi dan menempatkan mereka sesuai dengan talenta mereka yang diharapkan dapat berguna bagi organisasi
- 4) Melaksanakan program kegiatan retensi talenta dan bakat dengan tujuan menjaga dan mempertahankan keberadaan talenta di dalam organisasi
- 5) Memastikan bahwa talenta tersedia di dalam seluruh bagian organisasi yang tepat guna memajukan potensi dan keunggulan di setiap area organisasi.

Manajemen Talenta pada fokusnya memperhatikan SDM pada pengembangan individu agar sejalan dengan kinerja manajemen itu sendiri. Menurut khoiruddin bashori (2012) menyatakan bahwa *management talent* merupakan proses manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terikat pada tiga proses, antara lain adalah :

- 1) Perkembangan dan memperkuat kandidat dari baru pertama kali masuk, lalu
- 2) Memelihara dan mengembangkan potensi seorang kandidat, dan juga
- 3) Menarik para kandidat menjadi pegawai yang memiliki potensi, komitmen maupun karakter yang dapat bekerja sama dengan Perusahaan.

Pegawai/karyawan yang memiliki talenta yang unggul dapat bekerja sama dengan team karena mereka akan berkontribusi penting bagi Perusahaan. Manajemen talenta yang efektif akan lahir menjadi pemimpin di masa yang akan datang.

## 2.2 Tujuan Manajemen Talenta

Smilansky (2008) beranggapan bahwa tujuan utama dari manajemen talenta adalah sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan dan meningkatkan kelompok yang unggul dan baik disaat ketatnya persaingan bisnis.
- 2) Mendapatkan kandidat pada posisi eksekutif.
- 3) Pengisian tempat untuk eksekutif dari berbagai latar belakang yaitu fungsional, keadaan lingkungan, dan bisnis untuk meningkatkan terobosan baru serta pemanfaatan tenaga internal di perusahaan dengan sangat baik
- 4) Meningkatkan pengembangan penyediaan karir untuk memenuhi ketersediaan eksekutif potensial
- 5) Menciptakan dan mewujudkan lingkungan kerja yang sehat agar dapat mendorong potensi kinerja eksekutif
- 6) Menciptakan ruang bagi para karyawan yang mempunyai talenta agar dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi dengan cepat sesuai dengan keahliannya.

- 7) Adanya pola pikir tentang pentingnya memiliki karyawan yang bertalenta, membuka peluang sebesar-besarnya bagi para karyawan yang berkompeten agar dapat meningkatkan mutu perusahaan, dengan adanya manajemen talenta diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan talentanya agar dapat meningkatkan potensi SDM dalam perusahaan.

### 2.3 Proses Manajemen Talenta

Pada prosedur manajemen talenta terdapat beberapa model manajemen talenta yang akan di terapkan, Menurut Berger (2011), berikut adalah empat proses utama yang membentuk manajemen karir:(Savitri & Suherman, 2018):

- 1) Inklusi, pada tahap ini dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang individu merasakan bagaimana menjadi bagian proses organisasi
- 2) Keterlibatan, pada tahap ini mengacu pada hubungan yang dibangun antara Perusahaan dengan anggota organisasinya. Pada model ini proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa para karyawan dapat bersemangat dalam melaksanakan tugas, mengambil keputusan, sehingga hal ini menjadi baik untuk meningkatkan reputasi perusahaan.

Kompetensi, pada tahap ini memastikan bahwa para karyawan memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan keahlian yang dimiliki dengan itu akan mencapai tujuan dalam keberhasilan Perusahaan. Retensi, merupakan suatu proses memastikan bahwa karyawan akan tetap tinggal dengan organisasi/Perusahaan sehingga tidak akan meninggalkan pekerjaannya.

Selanjutnya, menurut (Elmie & Riyadi) berikut beberapa sub proses dalam manajemen karir:

- 1) Sourcing, merupakan metode akuisisi karir disiplin dengan bertujuan dan berfokus pada perekrutan dan identifikasi karir. Pada proses ini juga dapat dikenal sebagai akuisisi karir. Berikut Langkah-langkah sourcing pada prosesnya:
  - a) Manajemen suksesi, merupakan praktik dengan menempatkan dan menumbuhkan para individu yang berada organisasi akan berpotensi pada posisi yang akan ditentukan
  - b) Branding, proses untuk memastikan bahwa karyawan akan menjalankan tugas dengan gaya yang mereka kuasai dan menjdikan hal itu sebagai pembeda antar lainnya
  - c) Perencanaan staf, digunakannya proses berkelanjutan guna menghubungkan tuntutan dan kebutuhan utama organisasi dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam menjamin tujuan dan persyaratan legislatif, layanan, produksi dan prosedur dipenuhi
  - d) Rekrutmen, merupakan tahapan serta proses yang ada pada penemuan, pemilihan dan memperkerjakan para calon pekerja dengan potensi yang terbaik untuk posisi yang tepat dengan proses yang efektif dan efisien.
- 2) Penyelarasan, dapat didefinisikan sebagai proses menyatukan perusahaan dengan tujuan strategis, dan juga budaya Perusahaan. Pada tahap ini ada beberapa tugas yang dilakukan, antara lain adalah:

- a) Onboarding, merupakan proses di mana kandidat menjadi karyawan baru dapat mempelajari informasi, kemampuan, maupun budaya dari Perusahaan sehingga menjadi anggota yang aktif dan produktif.
  - b) Penyelarasan rencana dan sasaran strategis, untuk memastikan bahwa karyawan berada pada budaya yang sama dengan Perusahaan
  - c) Manajemen kinerja, (proses merencanakan, mengawasi para karyawan terhadap organisasi/Perusahaan) apakah sudah kolaboratif antar manajer dan karyawan
- 3) Memperoleh dan mengembangkan, merupakan proses individu mempelajari kemampuan yang baru dan dapat meningkatkan kemampuan yang sudah di miliki untuk lebih berkembang ke depannya
- Penghargaan, adalah bentuk memberikan penghargaan kepada karyawan dengan secara adil, menurut nilai konsistensi, kinerja dari seorang karyawan

#### 2.4 Strategi Pada Manajemen Talenta

Manajemen talenta yaitu teori yang cukup baru di dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Gasperz (2002) Strategi manajemen talenta merupakan bentuk pendekatan organisasional yang bersifat sistematis dan terstruktur guna mengidentifikasi, meningkatkan serta mempertahankan karyawan berkompeten dalam organisasi. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan peluang pekerjaan pada karyawan yang secara konsisten dalam meningkatkan potensi kinerja yang baik. Pada dasarnya Manajemen talenta merupakan model peningkatan SDM yang didasari oleh bakat maupun talenta. Davis (2009) mengungkapkan bahwa talenta dapat diartikan sebagai "bakat atau keahlian khusus". Di dalam organisasi, talenta dapat diartikan sebagai kualitas dan potensi yang dimiliki pegawai, mempunyai nilai yang tinggi dan diperlukan dalam organisasi. Talenta adalah individu yang mempunyai potensi yang dapat dikembangkan dan dibimbing oleh organisasi untuk proses waktu jangka panjang. Talenta tidak hanya terbatas pada bidang atau level karyawan tertentu saja, tetapi terdapat di semua level dan fungsi.

Di dalam organisasi, ada beberapa ciri membedakan pegawai bertalenta dengan pegawai pada umumnya. Beberapa hasil penelitian pada bidang SDM, menyebutkan bahwa pegawai bertalenta yaitu:

- 1) Mempunyai kemampuan untuk menjalankan peran, Hal ini didasari pada kemampuan adaptasi lingkungan. Oleh karena itu, pegawai dapat memberikan hasil terbaik pada peran apapun yang dijalankannya. Hal itu menjadi pembeda antara pegawai kompeten dengan pegawai pada umumnya.
- 2) Mempunyai kemampuan adaptasi terhadap perubahan, hal tersebut merupakan salah satu karakteristik yang dituntut oleh perusahaan untuk pegawai bertalenta. Mereka akan beranggapan bahwa perubahan adalah sumber tantangan dan merupakan peluang untuk melatih dan membuktikan kompetensi serta mutu mereka dengan mempersiapkan berbagai cara agar dapat mencapai hasil yang memuaskan.
- 3) Kemampuan untuk mendapatkan informasi, kemampuan serta keterampilan yang baru, merupakan bagian penting di dalam peningkatan kualitas diri bagi

para pegawai bertalenta. Mereka berupaya memperkaya pengetahuan mereka serta menampakkan potensi dan kapabilitas intelektual dalam penyerapan konsep dan keterampilan baru.

- 4) Profil pribadi. Sudjatmiko (2011) beranggapan bahwa karakter pegawai bertalenta meliputi beberapa hal : (a) tingginya kepercayaan diri untuk menguasai perubahan, keyakinan diri serta pengembangan proses yang efektif agar dapat memberikan hasil kerja yang terbaik. (b) mahir dalam berkomunikasi baik tertulis maupun komunikasi satu dengan yang lain, Hal tersebut dapat mendukung mereka dalam menyampaikan pendapat ataupun gagasan agar dapat diterima oleh organisasi. (c) menggabungkan antara kepercayaan diri serta kemampuan komunikasi yang beriringan dengan keahlian dalam berpikir secara logis yang dapat menghasilkan pemecahan masalah dan (d) mempunyai fokus serta konsentrasi yang tinggi.

### 2.5 *Karyawan Magang*

Pada UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 21 hingga 29 tentang aturan magang Indonesia menjelaskan bahwa pasal tersebut tidak diubah atau dicabut oleh Omnibus Law UU Cita Kerja, sehingga sampai saat ini masih diberlakukan. Pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri juga ditetapkan peraturan tersebut.

Pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kejuruan yang memadukan di fasilitas kursus dan pekerjaan langsung di bawah bimbingan serta pemeriksaan pembimbing atau tenaga kerja ahli yang berpengalaman dimana dengan adanya program pelatihan ini para peserta mempunyai pengalaman didalam proses produksi barang serta jasa dalam perusahaan. Adanya magang dimaksudkan juga untuk membantu para peserta magang agar mempunyai dan menguasai keterampilan ataupun keahlian tertentu. Setelah para peserta magang berhasil menjalani program pemagangan, para peserta berhak atas pengakuan atas dasar keterampilan maupun kualifikasinya. Pada setiap tahapan proses pembelajaran, perusahaan tidak diperkenankan memungut biaya kepada peserta.

Undang-undang juga mengatur 3 syarat bagi perusahaan penyelenggara pelatihan vokasi, yaitu memiliki program pelatihan vokasi, fasilitas, fasilitas fisik, dan instruktur pelatihan vokasi. Program magang dibuat oleh perusahaan selaku penggarap magang dan memuat nama program, tujuan, keterampilan, durasi, persyaratan peserta, persyaratan pengawas, dan kurikulum program. Program ini berisi tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Kompetensi Kerja Khusus (SKKK) atau Standar Kompetensi Kerja Internasional (SKKI).

Jika pembelajaran keterampilan tertentu memerlukan waktu lebih dari satu tahun, perjanjian magang diharuskan dibuat dan dilaporkan ke kantor sumber daya manusia setempat. Untuk waktu pelatihan kejuruan menyesuaikan jam kerja perusahaan, tidak termasuk lembur, hari libur dan malam. Lalu juga terkait peraturan kapasitas pekerja, perusahaan diperbolehkan menerima pemagang maksimal 30 orang dari total kuantitas karyawan. Selanjutnya, perusahaan tidak diperbolehkan melakukan

pendaftaran ulang peserta pada program kegiatan pemagangan, kedudukan atau posisi yang sama.

### 1. *Kualitas Karyawan Magang*

Kualitas karyawan magang dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor, termasuk pengalaman, motivasi, keterampilan, dan sikap mereka. Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk menilai kualitas karyawan magang adalah:

- 1) Keterampilan dan Kemampuan: Seberapa baik karyawan magang memiliki keterampilan yang relevan untuk pekerjaan atau proyek yang mereka kerjakan. Ini meliputi pengetahuan teknis, keterampilan komunikasi, pemecahan masalah, dan kemampuan untuk belajar dengan cepat.
- 2) Motivasi dan Dedikasi: Sejauh mana karyawan magang menunjukkan motivasi dan dedikasi untuk bekerja dengan baik, belajar, dan berkontribusi secara positif kepada tim dan organisasi.
- 3) Kehadiran dan Kepatuhan: Kualitas karyawan magang juga dapat dinilai berdasarkan kehadiran mereka di tempat kerja dan ketaatan terhadap aturan dan tugas yang diberikan.
- 4) Kemampuan Belajar: Sejauh mana karyawan magang mampu mengatasi kurva pembelajaran dan cepat menyerap pengetahuan baru yang diperlukan untuk pekerjaan mereka.
- 5) Kreativitas dan Inisiatif: Apakah karyawan magang dapat berpikir kreatif, mengemukakan ide-ide inovatif, dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan proses atau hasil pekerjaan.
- 6) Kolaborasi: Kemampuan untuk bekerja dalam tim dan berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja yang kolaboratif juga penting dalam menilai kualitas karyawan magang.
- 7) Etika Kerja: Etika kerja, termasuk integritas, tanggung jawab, dan etika profesional, juga menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas karyawan magang.

Selain itu, penting bagi manajemen dan mentor untuk memberikan dukungan dan arahan yang tepat kepada karyawan magang sehingga mereka dapat berkembang dan menjadi aset berharga bagi organisasi. Evaluasi reguler dan umpan balik konstruktif juga dapat membantu memperbaiki kualitas karyawan magang selama masa magang mereka

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, instrument merupakan hal penting dalam peneliti. Oleh sebab itu, peneliti diharuskan mempunyai bekal teori dan wawasan yang cukup melimpah yang dapat menjadikan bahan wawancara, menganalisis, dan mengkonstruksi object yang akan diteliti agar lebih jelas.

Metode kualitatif merupakan serangkaian metode penelitian yang dimana akan menciptakan hasil data deskriptif yang berupa tulisan, ucapan, maupun perilaku yang akan dikaji. Metode ini mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan kondisi serta fakta sebenar-benarnya terjadi

saat proses pengumpulan data. Metode ini tidak terpaku pada besarnya populasi dan sample, karena dapat terbilang sangat terbatas. Setelah terkumpul data dan fenomena dapat dijelaskan, maka tidak perlu mencari pola lain karena penelitian ini menekankan pada kualitas data.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen talenta, prosesnya, strateginya, serta program magang dan evaluasi kualitas karyawan magang adalah bagian integral dari pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kinerja, pertumbuhan individu, dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Integrasi yang baik antara manajemen talenta dan program magang dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan, sehingga mereka dapat memberikan dampak positif dan berkelanjutan bagi perusahaan. Dalam konteks manajemen talenta, langkah-langkah yang melibatkan perencanaan kebutuhan, citra organisasi, pengaturan penerimaan talenta, retensi bakat, dan distribusi talenta di seluruh organisasi menjadi kunci. Pella dan Inayati (2011) menyoroti pentingnya proses ini sebagai bagian integral dari pengembangan sumber daya manusia (SDM). Khoiruddin Bashori (2012) menambahkan bahwa manajemen talenta adalah proses terikat pada perkembangan individu yang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin di masa depan. Pentingnya memiliki karyawan yang berbakat terbukti dalam beberapa tujuan manajemen talenta menurut Smilansky (2008).

Tujuan-tujuan ini mencakup pengembangan kelompok unggul, mendapatkan pengganti eksekutif, meningkatkan diversitas di antara eksekutif, meningkatkan peluang karier, menciptakan budaya yang mendorong kinerja optimal, dan memberikan peluang bagi karyawan berbakat. Dalam proses manajemen talenta dapat diartikan sebagai serangkaian langkah dan model yang diterapkan untuk memaksimalkan potensi dan kinerja karyawan. Berger (2011) mengemukakan empat proses utama yang membentuk manajemen karir, termasuk inklusi, keterlibatan, kompetensi, dan retensi. Subproses, seperti manajemen suksesi, branding, perencanaan staf, dan rekrutmen, turut mendukung penerapan proses ini. Keseluruhan proses ini bertujuan untuk menciptakan keselarasan antara individu dan organisasi, meningkatkan keterlibatan, mengembangkan kompetensi, dan memastikan retensi karyawan.

Adapun untuk Strategi manajemen talenta, sebagai pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat, menjadi fokus dalam mencapai kinerja unggul. Gasperz (2002) menggarisbawahi tujuan strategis ini untuk mempekerjakan karyawan yang secara konsisten memberikan potensi kinerja unggul. Pengertian talenta sebagai 'bakat atau keahlian khusus' (Davis, 2009) menunjukkan bahwa strategi ini melibatkan pengembangan berkelanjutan dan pemanfaatan potensi karyawan di semua tingkatan dan fungsi. Untuk program magang dapat menjadi tempat dimana karyawan magang untuk mengembangkan potensi yang ingin mereka perdalam. Dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 memberikan landasan hukum untuk program magang di Indonesia. Pemagangan diartikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kejuruan yang menggabungkan kursus dan pekerjaan langsung di bawah bimbingan ahli. Program ini bertujuan membantu peserta magang mengembangkan keterampilan dan keahlian tertentu. Pentingnya program ini adalah memberikan pengakuan atas keterampilan dan kualifikasi peserta, dengan perusahaan wajib menyusun program magang yang



mencakup Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Kompetensi Kerja Khusus (SKKK), atau Standar Kompetensi Kerja Internasional (SKKI).

Dengan itu karyawan magang dapat akan menjadi berkualitas, Kualitas karyawan magang dapat dinilai melalui berbagai faktor. Keterampilan dan kemampuan, motivasi, kehadiran, kemampuan belajar, kreativitas, kemampuan bekerja sama, dan etika kerja menjadi parameter utama. Evaluasi reguler dan umpan balik konstruktif adalah kunci untuk meningkatkan kualitas karyawan magang selama masa magang. Perusahaan dan mentor memegang peran penting dalam memberikan dukungan dan arahan yang tepat kepada karyawan magang sehingga mereka dapat menjadi aset berharga bagi organisasi.

## 5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari topik manajemen talenta dalam meningkatkan kualitas karyawan magang adalah bahwa manajemen talenta yang efektif dapat memiliki dampak positif yang signifikan pada perkembangan dan kualitas karyawan magang. Dengan mengidentifikasi, merekrut, dan mengelola bakat-bakat yang potensial, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan magang mendapatkan pengalaman yang bermanfaat dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Manajemen talenta yang baik juga memungkinkan organisasi untuk mengembangkan hubungan jangka panjang dengan karyawan magang yang berpotensi menjadi aset berharga di masa depan. Selain itu, memberikan pelatihan, dukungan, dan arahan yang tepat kepada karyawan magang dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan etika kerja yang diperlukan untuk menjadi profesional yang kompeten dan bermanfaat bagi perusahaan. Dengan demikian, manajemen talenta memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas karyawan magang dan memastikan kelangsungan perkembangan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aturan magang Indonesia terdapat dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, Pasal 21 hingga 29.
- Bashori, K. (2012). MANAJEMEN TALENTA UNTUK MENGOPTIMALKAN PRODUKTIVITAS PNS. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 6, No.2, November 2012.*
- Berger, L. A. & Berger, D. R. (2007). Mengidentifikasi, Mengembangkan, dan Mempromosikan Orang Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi.
- Elmie, D. R. (n.d.). MANAJEMEN TALENTA DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJAI DAN KARIER. *Jurnal Penelitian Management MANAJERIAL, 4.*
- Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 60 (2), 186, 191.*
- Pella, Darmin A & Inayati, A. (2011). Talent Management (Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.
- Saputra, R. D., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020a). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika, 4(1), 90–99.*
- Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai UBP Karawang. *Buana Ilmu, 2(2).*
- Tamala, S. S. N., & Fadili, D. A. (2021). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi, 23(1), 39–45*