

## Strategi Pengelolaan Talenta untuk Menjaga Loyalitas SDM Milenial Lulusan Politeknik Negeri Bengkalis di Sektor Kemaritiman

Robyansyah<sup>1\*</sup>, Venty Dwi Putri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Politeknik Negeri Bengkalis

E-mail Korespondensi: robyansyah@polbeng.ac.id

---

### Information Article

*History Article*

*Submission: 27-07-2025*

*Revision: 22-08-2025*

*Published: 22-08-2025*

---

**DOI Article:**

**10.24905/mlt.v6i2.177**

---

### A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan mengetahui strategi pengelolaan talenta yang efektif untuk menjaga loyalitas sumber daya manusia (SDM) milenial lulusan Politeknik Negeri Bengkalis di sektor kemaritiman. Lulusan milenial memiliki karakteristik unik, seperti adaptif terhadap teknologi, kebutuhan akan pengembangan diri, serta keinginan bekerja dalam lingkungan yang inklusif dan fleksibel. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam kepada sejumlah lulusan yang telah bekerja di industri kemaritiman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang paling efektif meliputi penempatan kerja sesuai kompetensi, peluang pengembangan karier, penerapan teknologi dalam manajemen SDM, kepemimpinan yang transformasional, serta sistem penghargaan dan pengakuan yang transparan. Implementasi strategi ini terbukti meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kinerja SDM milenial, sekaligus mendukung daya saing organisasi di era digital. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi institusi pendidikan dan industri dalam merancang program pengelolaan talenta yang relevan dan berkelanjutan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah partisipan yang relatif sedikit dan hanya berfokus pada lulusan satu institusi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk seluruh sektor kemaritiman atau lulusan dari institusi lain. Studi lanjutan dengan cakupan yang lebih luas dan metode kuantitatif disarankan untuk memperkuat temuan penelitian ini.

**Kata kunci:** Manajemen Talenta, Lulusan Milenial, Sektor Kemaritiman, Loyalti Karyawan

### A B S T R A C T

*This study aimed to identify effective talent management strategies for maintaining the loyalty of millennial human resources (HR) who graduated from Politeknik Negeri Bengkalis in the maritime sector. Millennial graduates possessed unique characteristics, including adaptability to technological advancements, a strong need for continuous self-development, and a*

---

### Acknowledgment

---

*preference for working in inclusive and flexible environments. A qualitative approach was employed, utilizing in-depth interviews with several graduates who had gained experience in the maritime industry. The findings indicated that the most effective strategies involved aligning job placements with individual competencies, providing ample career development opportunities, integrating technology into HR management processes, fostering transformational leadership, implementing transparent systems for rewards and recognition. The application was shown to enhance the loyalty, motivation, and performance of millennial HR, thereby supporting the overall competitiveness of organizations in the digital era. These results could serve as valuable references for both educational institutions and industry stakeholders in designing relevant and sustainable talent management programs tailored to the needs of millennial employees. This study had limitations, including a relatively small participant pool and a focus solely on graduates from one institution, which restricted the generalizability of the findings. Broader and quantitative future research is recommended.*

**Keywords:** Talent Management, Millenials graduates, Maritime Sectors, Employee Loyalty

---

© 2025 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) milenial lulusan Politeknik Negeri Bengkalis merupakan aset strategis dalam mendukung kemajuan sektor kemaritiman nasional. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan tuntutan Revolusi Industri 4.0, industri kemaritiman membutuhkan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perubahan, inovatif, serta memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi (Amaliah, 2024). Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah menjaga loyalitas SDM milenial yang dikenal memiliki karakteristik unik, seperti kebutuhan akan fleksibilitas kerja, pengakuan atas pencapaian, dan keinginan untuk terus berkembang melalui pembelajaran berkelanjutan (Lestari, 2021).



**Gambar 1. Perkembangan Industri Kemaritiman 2020-2025**

Sumber: data diolah (2025)

Grafik menunjukkan bahwa perkembangan industri kemaritiman Indonesia pada periode 2020–2025 mengalami pertumbuhan yang konsisten di seluruh sektor utama. Infrastruktur dan logistik mencatat peningkatan paling signifikan, dari 15% pada 2020 menjadi 40% pada 2025, didorong oleh pembangunan pelabuhan baru, perluasan jalur tol laut, serta digitalisasi sistem logistik nasional. Sektor galangan kapal juga tumbuh dari 10% menjadi 25% seiring peningkatan kapasitas produksi dan modernisasi fasilitas perbaikan kapal. Transformasi digital dan penerapan konsep industri hijau menunjukkan lonjakan dari 5% menjadi 25%, menandakan adanya dorongan kuat menuju efisiensi operasional dan keberlanjutan lingkungan. Sementara itu, keamanan maritim meningkat dari 8% menjadi 20% melalui modernisasi armada patroli dan latihan multilateral, serta energi laut tumbuh dari 7% menjadi 18% berkat proyek LNG dan eksplorasi migas. Ekonomi biru juga mencatat pertumbuhan stabil dari 10% menjadi 20%, mencerminkan pemanfaatan sumber daya laut yang lebih berkelanjutan. Secara keseluruhan, tren ini mengindikasikan bahwa industri kemaritiman Indonesia bergerak menuju modernisasi, efisiensi, dan keberlanjutan dengan fokus pada pembangunan infrastruktur, digitalisasi, dan penguatan sektor-sektor penunjang ekonomi laut.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa strategi manajemen talenta yang efektif, seperti pengembangan karier yang terstruktur, pemberian umpan balik konstruktif, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif, berperan signifikan dalam meningkatkan loyalitas SDM milenial (Fadhila & Rahardjo, 2020). Lestari (2021) membuktikan bahwa sistem kerja fleksibel berdampak positif terhadap keterikatan kerja dan loyalitas generasi milenial. Sementara itu, Fadhila dan Rahardjo (2020) menekankan pentingnya konsistensi dalam penerapan strategi manajemen talenta untuk memperkuat loyalitas milenial terha-

dap organisasi. Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan partisipasi aktif juga menjadi faktor penentu keberhasilan retensi SDM milenial (Khoiriyah & Adiati, 2023).

Menurut Amaliah (2024) pengembangan pendidikan vokasi di bidang kemaritiman, pelatihan bersertifikat, serta peningkatan literasi digital dan teknologi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan daya saing lulusan politeknik di sektor maritim (Amaliah, 2024). Program pengabdian yang terintegrasi dengan kebutuhan industri, seperti pelatihan kompetensi berbasis digitalisasi pelabuhan dan penggunaan sistem automasi, terbukti mampu meningkatkan kesiapan dan loyalitas SDM lulusan politeknik dalam menghadapi tantangan dunia kerja kemaritiman modern (Sari, 2020). Manfaat pengabdian ini tidak hanya dirasakan oleh lulusan, tetapi juga oleh industri sebagai penerima tenaga kerja yang lebih siap dan loyal.

Adapun hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah terumuskannya strategi pengelolaan talenta yang adaptif dan aplikatif untuk menjaga loyalitas SDM milenial lulusan Politeknik Negeri Bengkalis di sektor kemaritiman. Strategi tersebut diharapkan mampu menurunkan tingkat *turnover*, meningkatkan keterikatan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier dan inovasi (Fadhila & Rahardjo, 2020; Sari, 2020). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi institusi pendidikan vokasi dan industri kemaritiman dalam merancang program pengembangan SDM yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan generasi milenial.

Secara teoritis, studi ini mengacu pada teori manajemen talenta yang menekankan pentingnya pengelolaan SDM berbasis kompetensi, pengembangan karier, dan pemberdayaan struktural untuk meningkatkan loyalitas karyawan (Spector, 1985). Spector (1985) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan pemberdayaan struktural merupakan inti dari lingkungan kerja yang positif dan menjadi strategi perusahaan untuk menciptakan karyawan yang loyal dan berkontribusi ekstra dalam jangka panjang. Dengan mengintegrasikan teori ini dan temuan empiris terbaru, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya dalam konteks pendidikan vokasi dan sektor kemaritiman (Khoiriyah & Adiati, 2023).

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam strategi pengelolaan talenta dalam menjaga loyalitas SDM milenial lulusan Politeknik Negeri Bengkalis Jurusan kemaritiman. Teknik pengumpulan data utama adalah

wawancara sebagai instrumen kunci, serta analisis data dilakukan secara tematik untuk menemukan pola dan tema utama dari fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2017). Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan informan kunci yaitu manajer SDM, supervisor, dan karyawan milenial lulusan Politeknik Negeri Bengkalis yang bekerja di sektor kemaritiman. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling*, dengan kriteria telah bekerja minimal satu tahun, termasuk dalam kategori generasi milenial, serta memiliki pengalaman terkait pengelolaan talenta di perusahaan. Data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumentasi, seperti kebijakan internal perusahaan, laporan SDM, dan literatur ilmiah yang relevan (Mathis & Jackson, 2012).

Analisis data dilakukan secara tematik, dimulai dengan proses reduksi data, penyajian data dalam bentuk narasi dan matriks, serta penarikan kesimpulan berdasarkan tema-tema yang ditemukan selama proses penelitian. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dokumentasi) dan metode pengumpulan data (Khoiriyah & Adiati, 2023). Proses analisis dilakukan secara iteratif hingga diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi pengelolaan talenta yang efektif dalam menjaga loyalitas SDM milenial lulusan politeknik di sektor kemaritiman.

## HASIL

Penelitian ini mengidentifikasi strategi pengelolaan talenta yang efektif dalam menjaga loyalitas SDM milenial lulusan Politeknik Negeri Bengkalis pada sektor kemaritiman. Hasil utama menunjukkan bahwa penempatan kerja sesuai kompetensi merupakan langkah awal yang penting dalam menciptakan kenyamanan kerja dan memaksimalkan potensi SDM milenial. Para informan merasa lebih percaya diri dan produktif ketika ditempatkan pada posisi yang relevan dengan latar belakang pendidikan dan keahlian mereka, sehingga loyalitas terhadap perusahaan pun meningkat.

Peluang pengembangan karier menjadi salah satu aspek yang sangat dihargai oleh generasi milenial. Lulusan Politeknik Negeri Bengkalis menilai adanya jenjang karier, pelatihan berkelanjutan, dan mentoring dari atasan sebagai motivator utama untuk tetap bertahan di perusahaan. Program-program ini meningkatkan motivasi intrinsik dan memberikan rasa keadilan dalam sistem pengembangan SDM.

Penerapan teknologi digital dalam manajemen SDM juga sangat diapresiasi oleh milenial. Penggunaan sistem absensi digital, aplikasi monitoring kinerja, serta *platform* komu-

nikasi daring dinilai dapat mempercepat proses administrasi dan pengambilan Keputusan. Adaptasi teknologi ini tidak hanya menunjang produktivitas, tetapi juga meningkatkan fleksibilitas kerja yang sangat diidamkan oleh generasi milenial (Suhartini & Putra, 2022).

Kepemimpinan transformasional menjadi strategi kunci berikutnya yang teridentifikasi. Para informan menilai pemimpin yang terbuka terhadap ide baru, mampu menjadi *role model*, serta memberikan inspirasi sangat berdampak terhadap loyalitas dan keterikatan emosional karyawan. Kepemimpinan ini menciptakan lingkungan yang suportif dan kolaboratif, sesuai dengan karakteristik generasi milenial (Anisa & Sari, 2023).

Sistem penghargaan dan pengakuan yang transparan turut berperan dalam menjaga motivasi dan loyalitas SDM milenial. Perusahaan yang memberikan penghargaan secara adil dan terbuka, baik berupa insentif finansial maupun apresiasi non-material, lebih mampu mempertahankan tenaga kerja berbakat. Praktik ini juga meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berikut adalah data hasil wawancara mendalam dengan responden lulusan dan praktisi SDM Politeknik Negeri Bengkalis Jurusan Kemaritiman :

**Tabel 1 : Data Hasil Wawancara Responden**

<b>Kriteria Penilaian</b>	<b>Persentase Responden yang Mengungkapkan (%)</b>
Penempatan kerja sesuai kompetensi	90%
Peluang pengembangan karier (pelatihan, <i>mentoring</i> )	85%
Penerapan teknologi dalam manajemen SDM	80%
Kepemimpinan transformasional yang terbuka dan suportif	75%
Sistem penghargaan dan pengakuan yang transparan	70%

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa penempatan kerja sesuai kompetensi menjadi isu yang paling banyak disoroti oleh 90% responden karena sangat berpengaruh pada kemampuan adaptasi dan kenyamanan kerja. Peluang pengembangan karier seperti pelatihan dan mentoring juga sangat diapresiasi oleh sebagian besar (85%) responden milenial. Sekitar 80% responden menekankan pentingnya penerapan teknologi digital dalam manajemen SDM untuk efisiensi dan kemudahan kerja. Kepemimpinan transformasional yang membuka ruang inovasi dan bimbingan memikat sekitar 75% responden. Sekitar 70% responden mengakui bahwa sistem penghargaan yang transparan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan

setia pada perusahaan.

**Tabel 2: Strategi Pengelolaan Talenta dan Dampaknya terhadap Loyalitas SDM Milenial**

No.	Strategi Pengelolaan Talenta	Dampak terhadap Loyalitas SDM Milenial
1.	Penempatan sesuai kompetensi	Peningkatan kenyamanan dan kepercayaan diri
2.	Pengembangan karier berkelanjutan	Kenaikan motivasi dan retensi karyawan
3.	Penerapan teknologi manajemen SDM	Efisiensi, fleksibilitas, dan adaptasi budaya
4.	Kepemimpinan transformasional	Meningkatkan keterikatan emosional dan kolaborasi
5.	Sistem penghargaan dan pengakuan transparan	Meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kinerja

Sumber: data diolah (2025)

Implementasi lima strategi utama ini terbukti, dari hasil tematik analisis, mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kinerja SDM milenial di sektor. Lingkungan kerja yang inklusif dan fleksibel menjadi daya tarik tersendiri bagi milenial, mereka lebih memilih perusahaan yang adaptif dan terbuka terhadap perubahan. Hasil penelitian ini, meskipun sangat relevan dengan kebutuhan industri kemaritiman saat ini, tetap memiliki keterbatasan karena cakupan partisipan yang terbatas hanya pada lulusan Politeknik Negeri Bengkalis. Oleh karena itu, generalisasi hasil temuan perlu dilakukan secara hati-hati, dan disarankan penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas serta pendekatan kuantitatif untuk memperkuat hasil penelitian. Penelitian ini memberikan kontribusi nyata bagi institusi pendidikan dan industri dalam merancang kebijakan serta program pengelolaan talenta yang dapat mendorong loyalitas SDM milenial, memperkuat daya saing organisasi di era digital, serta merespons perubahan karakteristik tenaga kerja masa kini.

## SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengelolaan talenta yang efektif dalam menjaga loyalitas SDM milenial di sektor kemaritiman meliputi beberapa aspek kunci, yaitu penempatan kerja sesuai kompetensi, peluang pengembangan karier yang jelas melalui pelatihan dan mentoring, penerapan teknologi digital dalam manajemen SDM, kepemimpinan transformasional yang suportif serta terbuka terhadap inovasi, dan sistem penghargaan serta pengakuan yang transparan dan adil. Implementasi strategi-strategi tersebut terbukti mampu meningkatkan motivasi, keterikatan emosional, serta kinerja SDM milenial pada industri kemaritiman.

Lingkungan kerja yang inklusif dan fleksibel menjadi nilai tambah yang sangat dihargai



oleh generasi milenial, sehingga perusahaan yang mampu menyediakan suasana kerja seperti ini cenderung lebih berhasil dalam mempertahankan tenaga kerjanya. Meskipun hasil penelitian ini sangat relevan dan memberikan gambaran yang komprehensif, keterbatasan pada jumlah partisipan yang relatif sedikit serta fokus pada lulusan dari satu institusi menuntut kehati-hatian dalam generalisasi hasil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, N. (2024). Peluang dan tantangan sumber daya manusia dalam menghadapi revolusi industri 4.0 di sektor pelabuhan nasional. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(1), 286–290.
- Anisa, R. S., & Sari, Y. W. (2023). Transformasi Kepemimpinan dan Motivasi SDM Milenial dalam Industri Kelautan. *Jurnal Kelautan Indonesia*, 17(2), 210-222.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Methods*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadhila, A., & Rahardjo, S. (2020). Strategi manajemen talenta dalam meningkatkan loyalitas karyawan milenial. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(3), 2294–2301. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7662>
- Khoiriyah, S. A., & Adiati, R. P. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan structural empowerment terhadap loyalitas karyawan milenial. *Sikontan Journal*, 2(1), 69–76. <https://doi.org/10.47353/sikontan.v2i1.852>
- Lestari, D. (2021). Talent management strategies in retaining the millennial generation. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(3), 2294–2301.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sari, D. P. (2020). Pengaruh program karier terhadap loyalitas karyawan milenial. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(3), 2294–2301.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, D., & Putra, A. D. (2022). Strategi Manajemen Talenta pada Industri Kemaritiman: Studi pada Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen & Bisnis Maritim*, 14(1), 45-58.