



Pelatihan Peningkatan *Employee Engagement* Pada Pegawai PT Pelindo Multi Terminal Medan Melalui Strategi Manajemen Talenta

Nahar Maganda Saragih¹, Royanti Sinaga^{2*}, Arsy Annisa Asti¹

¹Program Studi Kewirausahaan, Universitas Satya Terra Bhinneka, Sumatera Utara, Indonesia, 20128

²Program Studi Bisnis Digital, Universitas Satya Terra Bhinneka, Sumatera Utara, Indonesia, 20128

*Email koresponden: royantisinaga@satyaterrabhinneka.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received: 01 Agu 2025

Accepted: 04 Okt 2025

Published: 30 Nov 2025

Kata kunci:

Keterlibatan Karyawan,
Manajemen Talenta,
Pelatihan Interaktif.

Keywords:

Employee Engagement,
Interactive Training,
Talent Management.

ABSTRAK

Pendahuluan: Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan pegawai (*employee engagement*) melalui pelatihan interaktif berbasis strategi manajemen talenta di PT Pelindo Multi Terminal. Pelatihan dilaksanakan selama dua hari (27–28 Mei 2025) dengan total durasi empat jam (2 jam per hari). **Metode:** Pemaparan materi, diskusi kelompok, refleksi, dan tanya jawab. **Hasil:** Penelitian menunjukkan bahwa nilai pretest 65% peserta berada pada tingkat keterikatan sedang, dan hanya 13% berada pada tingkat tinggi. Setelah pelatihan, keterikatan kerja meningkat secara signifikan, dengan 42% peserta mencapai tingkat tinggi dan peningkatan rerata skor UWES dari 3,41 menjadi 4,02 dengan nilai $t(37) = 6,72$; $p < 0,001$. **Kesimpulan:** Pelatihan yang dirancang secara kontekstual dan terstruktur berkontribusi positif terhadap peningkatan *employee engagement*, serta dapat dijadikan bagian dari strategi pembelajaran organisasi secara berkelanjutan.

ABSTRACT

Background: This community service activity aims to increase employee engagement through interactive training based on talent management strategies at PT Pelindo Multi Terminal. The training was conducted for two days (May 27–28, 2025) with a total duration of four hours (2 hours per day). **Method:** Presentation of material, group discussions, reflection, and questions and answers. **Result:** The study showed that the pretest scores of 65% of participants were at a moderate level of engagement, and only 13% were at a high level. After the training, work engagement increased significantly, with 42% of participants reaching a high level and an increase in the average UWES score from 3.41 to 4.02 with a $t(37) = 6.72$; $p < 0.001$. **Conclusion:** Contextually designed and structured training contributes positively to increasing employee engagement and can be used as part of an organization's continuous learning strategy.



© 2025 by authors. Lisensi Jurnal Solma, UHAMKA, Jakarta. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution (CC-BY) license.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global dan dinamika bisnis yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target operasional, namun juga pada pengelolaan sumber daya manusia secara strategis (Hamid, 2022). Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah bagaimana menciptakan *employee engagement* yang tinggi, yaitu keterikatan emosional dan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya dan organisasi secara keseluruhan (Guo et al., 2022). *Employee engagement* yang tinggi terbukti mampu meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, serta kualitas pelayanan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Azmy, 2022). Pengelolaan talenta berkontribusi signifikan terhadap peningkatan keterlibatan karyawan, karena keberhasilan menjaga karyawan bertalenta menjadi strategi penting dalam memenangkan persaingan bisnis (Hermawati et al., 2021). Strategi manajemen talenta diterapkan oleh perusahaan sebagai salah satu cara untuk menjaga keberlangsungan tenaga kerja unggul (Nandini et al., 2022). Di samping itu, memperkuat *employee engagement* terhadap perusahaan juga dipandang sebagai pendekatan efektif dalam retensi karyawan (Kim & Yoon, 2025). Penelitian (Weng et al., 2023) menyoroti pentingnya mengkaji sejauh mana manajemen talenta mampu mempengaruhi peningkatan *employee engagement* dalam organisasi.

Salah satu untuk meningkatkan *employee engagement* secara berkelanjutan, implementasi strategi manajemen talenta yang terintegrasi menjadi krusial (Karina & Ardana, 2020). Manajemen talenta berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan terbaik, dengan tujuan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap organisasi (Srimulyani, 2020). Upaya pemberdayaan SDM dapat diwujudkan melalui berbagai cara (Tarlis et al., 2021). Pelatihan ini dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja mereka (Anggraini et al., 2020). Pelatihan peningkatan *employee engagement* berbasis strategi manajemen talenta menjadi semakin relevan di PT Pelindo (Persero) mengingat kebutuhan organisasi untuk terus adaptif terhadap tantangan eksternal, seperti transformasi digital, tuntutan efisiensi operasional, serta peningkatan pelayanan publik. Oleh karena itu, penelitian dan implementasi pelatihan ini menjadi penting untuk menjawab pertanyaan strategis: bagaimana perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan pegawai melalui pendekatan manajemen talenta yang efektif, dan sejauh mana pelatihan ini mampu memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu indikator dalam mengukur terdapatnya permasalahan pada manajemen talenta adalah kurangnya keterlibatan generasi muda dalam posisi strategis (Haziazi, 2021). Hal ini dapat menerangkan bahwa sebagian besar posisi strategis di BUMN masih ditempati oleh pegawai di atas 45 tahun. Pegawai muda cenderung tidak memiliki saluran yang jelas untuk mencapai posisi manajerial dalam waktu singkat. Studi yang dilakukan oleh (Srimulyani, 2020) mengindikasikan bahwa rendahnya kesempatan akselerasi karir bagi talenta muda menjadi salah satu kendala utama dalam pengembangan manajemen talenta di BUMN. Forum Human Capital Indonesia (FHCI), melalui laporan internal dan benchmarking SDM BUMN, mengungkapkan bahwa pelaksanaan program inisiatif seperti *Young Leaders* maupun *Management Trainee* belum seragam di seluruh BUMN. Kondisi ini menunjukkan adanya peluang signifikan untuk standardisasi dan pengoptimalan program-program pengembangan talenta di seluruh entitas BUMN, termasuk PT Pelindo Multi Terminal Medan, guna meningkatkan *employee engagement* secara lebih konsisten. Dalam konteks ini, PT Pelindo Multi Terminal Medan memiliki kesempatan untuk mengimplementasikan program

manajemen talenta yang terstruktur dan komprehensif, mencakup identifikasi, pengembangan, dan retensi talenta melalui pelatihan berkelanjutan guna memastikan karyawan memiliki pengetahuan, keahlian, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk meraih target perusahaan (Diatmono et al., 2020).

Manajemen talenta adalah proses strategis dalam organisasi yang mencakup identifikasi, perekrutan, pengembangan, retensi, dan pemanfaatan individu-individu yang memiliki potensi tinggi untuk mencapai tujuan bisnis (Yildiz & Esmer, 2021). Sementara itu, *employee engagement* adalah tingkat keterikatan emosional, komitmen, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Nandini et al., 2022). Keduanya memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi, di mana penerapan manajemen talenta yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan tingkat *employee engagement* dalam organisasi (Cuong et al., 2022). Dengan diterapkannya manajemen talenta yang ideal, berarti perusahaan menyediakan jalur karir dan program pengembangan kompetensi, dengan ini pegawai dapat melihat masa depannya di perusahaan, hal ini akan mendorong pegawai untuk cenderung lebih terlibat, berkontribusi maksimal, dan loyal (Hermawati et al., 2021). Berdasarkan data ditemukan permasalahan awal kurangnya regenerasi pada PT Pelindo Multi Terminal. Manajemen talenta yang ideal diyakini dapat meningkatkan *employee engagement* melalui jalur karir, program pengembangan kompetensi, serta penempatan "*the right person in the right place*." Namun, pada PT Pelindo Multi Terminal ditemukan permasalahan awal berupa kurangnya regenerasi karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi manajemen talenta belum dijalankan secara optimal, yang berisiko menimbulkan stagnasi organisasi akibat minimnya perencanaan suksesi jabatan dan transfer pengetahuan antar generasi. Rendahnya regenerasi juga mengindikasikan tingkat keterlibatan dan motivasi generasi muda masih rendah. Hal ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja sekaligus menghambat terbentuknya *employee engagement* yang kuat. Untuk memahami kondisi ini lebih dalam, penelitian menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dengan 17 item pernyataan guna mengukur keterikatan pegawai. Hasil pengukuran *employee engagement* diharapkan dapat memberikan gambaran dampak langsungnya terhadap kinerja, kepuasan kerja, serta keberlanjutan PT Pelindo Multi Terminal.

Gap dan Novelty dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah banyak penelitian membahas pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja atau sebaliknya, namun intervensi langsung berbasis pelatihan manajemen talenta sebagai strategi peningkatan *engagement* masih terbatas pada tataran teoritis, belum banyak diterapkan di sektor pelabuhan/logistik BUMN. Penelitian terdahulu lebih banyak fokus pada motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, namun strategi manajemen talenta sebagai pendekatan sistematis untuk meningkatkan *engagement* belum banyak digunakan. Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan guna meningkatkan pemahaman pegawai mengenai konsep *employee engagement* serta pentingnya keterlibatan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan kedua yaitu memberikan pelatihan praktis mengenai strategi manajemen talenta, meliputi identifikasi potensi, pengembangan kompetensi, *career path*, dan sistem penghargaan. Selanjutnya tujuan dari pengabdian ini untuk mendorong implementasi sistem pengelolaan talenta secara terstruktur di lingkungan kerja PT Pelindo Multi Terminal, sebagai pendekatan untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai, serta membangun budaya kerja yang suportif dan partisipatif melalui peningkatan keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Terakhir, tujuan dari pengabdian ini adalah guna memberikan rekomendasi berbasis data dari hasil pre-test, post-test, diskusi, dan observasi, untuk

digunakan sebagai dasar perumusan kebijakan pengembangan SDM perusahaan ke depan. Urgensi dari pengabdian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman pegawai mengenai konsep *employee engagement* serta pentingnya keterlibatan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Memberikan pelatihan praktis mengenai strategi manajemen talenta, meliputi identifikasi potensi, pengembangan kompetensi, *career path*, dan sistem penghargaan. Mendorong implementasi sistem pengelolaan talenta secara terstruktur di lingkungan kerja PT Pelindo Multi Terminal, sebagai pendekatan untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai. Dengan dilakukannya pengabdian ini harapannya adalah Pegawai PT Pelindo Multi Terminal mampu memahami dan menginternalisasi nilai-nilai *employee engagement* secara berkelanjutan. Manajemen perusahaan dapat mengembangkan model manajemen talenta yang lebih sistematis dan berorientasi jangka panjang, termasuk dalam proses rekrutmen, rotasi, pengembangan, dan retensi karyawan.

Sebagian besar penelitian terdahulu mengenai *employee engagement* masih berfokus pada hubungan timbal balik antara keterikatan karyawan dengan kinerja, motivasi, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, sementara intervensi langsung berbasis *talent management* masih terbatas pada tataran teoritis dan jarang diterapkan dalam praktik (Nandini et al., 2022; Srimulyani, 2020; Yildiz & Esmer, 2021). Selain itu, pada konteks BUMN, khususnya sektor pelabuhan dan logistik, kajian tentang implementasi pelatihan *talent management* sebagai strategi peningkatan *employee engagement* relatif belum banyak dilakukan. Kebaruan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini terletak pada penerapan intervensi praktis melalui pelatihan manajemen talenta di PT Pelindo Multi Terminal dengan menggunakan instrumen *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* untuk mengukur keterikatan karyawan secara kuantitatif. Pendekatan ini tidak hanya memberikan pemahaman teoritis mengenai *employee engagement*, tetapi juga menawarkan model implementasi manajemen talenta yang lebih sistematis dan berbasis data sebagai dasar pengembangan kebijakan SDM di sektor BUMN pelabuhan/logistik. Setelah melakukan pengabdian kepada masyarakat ini, Pegawai PT Pelindo Multi Terminal mampu memahami dan menginternalisasi nilai-nilai *employee engagement* secara berkelanjutan. Lalu manajemen perusahaan dapat mengembangkan model manajemen talenta yang lebih sistematis dan berorientasi jangka panjang, termasuk dalam proses rekrutmen, rotasi, pengembangan, dan retensi karyawan. Selanjutnya berguna dalam terjalinnya kemitraan strategis antara tim pelaksana dari perguruan tinggi dan pihak perusahaan dalam bidang pengembangan SDM dan penelitian terapan di masa depan. Serta terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan kolaboratif, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya *employee engagement* secara keseluruhan.

MASALAH

Setelah dilakukan pengukuran tingkat *employee engagement* pegawai dengan melakukan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* diidentifikasi hipotesis yaitu rendahnya keterlibatan emosional pegawai terhadap pekerjaan, beberapa pegawai menunjukkan kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas, yang terlihat dari minimnya inisiatif, keterlibatan dalam tim, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pegawai cenderung bekerja sebatas formalitas, pegawai cenderung bekerja sebatas formalitas. Selain itu ditemukan juga bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap organisasi. Hal ini tercermin dari kecenderungan mereka dalam melaksanakan tugas hanya pada tingkat dasar sebagai bentuk pemenuhan kewajiban formal, sehingga keterikatan emosional maupun tanggung jawab yang lebih

mendalam terhadap visi dan misi perusahaan belum sepenuhnya terbangun. Selanjutnya guna memenuhi kebutuhan yang menjadi permasalahan pada PT. Pelindo Multi Terminal adalah mendorong pegawai untuk cenderung lebih terlibat, berkontribusi maksimal, dan loyal dengan memberikan sosialisasi mengenai krusialnya peningkatan *employee engagement*. Bersamaan dengan itu sebagai upaya-upaya dalam peningkatan *employee engagement* diberikan sosialisasi dan gambaran mengenai terapan-terapan manajemen talent.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui metode pelatihan interaktif yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai dalam menginternalisasi konsep *employee engagement* dan strategi *talent management* (Azmy, 2022). Tahapan kegiatan dimulai dari persiapan, yaitu koordinasi dengan manajemen PT Pelindo Multi Terminal, penyusunan modul pelatihan, serta pelaksanaan pre-test menggunakan instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) untuk mengukur tingkat awal keterlibatan pegawai (Srimulyani, 2020). Pelatihan dilaksanakan dalam bentuk pemaparan materi dan diskusi kelompok yang berfokus pada praktek identifikasi talenta, perencanaan jalur karir, pengembangan kompetensi, dan sistem penghargaan. Kegiatan ini dilengkapi dengan sesi refleksi dan tanya jawab guna memperkuat pemahaman peserta. Evaluasi dilakukan melalui *pretest* dan *posttest* UWES serta observasi lapangan untuk menilai efektivitas pelatihan. Hasil evaluasi dianalisis dan digunakan sebagai dasar penyusunan rekomendasi strategis kepada manajemen perusahaan dalam mengembangkan sistem pengelolaan talenta yang lebih terstruktur, berkelanjutan, dan mampu meningkatkan *employee engagement* secara nyata di lingkungan kerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif diperoleh dengan menggunakan kuesioner *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang diberikan kepada peserta sebelum dan sesudah pelatihan (*pretest* dan *posttest*) untuk mengukur tingkat *employee engagement*. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif. Hasil *pretest* dan *posttest* UWES dianalisis menggunakan statistik sederhana seperti nilai rata-rata dan persentase untuk melihat peningkatan tingkat *employee engagement*. Hasil analisis ini digunakan untuk menyusun rekomendasi strategis bagi penguatan sistem manajemen talenta di perusahaan. Kegiatan pelatihan dilaksanakan di PT Pelindo Multi Terminal, yang berlokasi di Belawan, Sumatera Utara. Pelatihan di Pelindo dilaksanakan selama dua hari (27–28 Mei 2025) dengan total durasi 4 jam, yakni 2 jam per hari pada pukul 10.00–12.00 WIB. Penetapan durasi ini merupakan hasil pertimbangan pedagogis sekaligus teknis. Dari sisi pedagogis, literatur menunjukkan bahwa tingkat perhatian peserta dewasa cenderung menurun apabila sesi berlangsung terlalu panjang, sehingga pembelajaran yang disusun dalam segmen waktu singkat dinilai lebih efektif. Penelitian mengenai *microlearning* menegaskan bahwa pemecahan materi ke dalam unit-unit singkat (*chunking*) dapat meningkatkan respons, hasil belajar, dan retensi pengetahuan (Nissen et al., 2023). Sejalan dengan itu, tinjauan sistematis oleh (Mena-Guacas et al., 2023) menemukan bahwa kursus jangka pendek yang dirancang secara partisipatif dan relevan tetap mampu mempertahankan efektivitas pembelajaran. Dari sisi teknis, sebagian staf peserta pelatihan memiliki tanggung jawab operasional yang tidak memungkinkan mereka meninggalkan posisi kerja lebih dari dua jam, karena hal tersebut berpotensi mengganggu kelancaran layanan dan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pembatasan waktu pelatihan selama 2 jam per hari dipandang sebagai

pilihan yang paling realistis, karena mampu menjaga keseimbangan antara kebutuhan pengembangan kapasitas dan keberlangsungan operasional organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di aula kantor PT Pelindo Multi Terminal, dengan melibatkan total 38 pegawai yang terdiri dari perwakilan berbagai divisi, mulai dari operasional, SDM, hingga perencanaan strategis. Rentang usia peserta didominasi oleh kelompok usia 30–45 tahun, dengan latar belakang pendidikan minimal S1. Profil responden dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Profil Responden

Tingkat Pendidikan	Laki-Laki (%)	Perempuan (%)	Jumlah
S1/D4 sederajat	50%	29%	30
S2	16%	5%	8
Total	66%	34%	38



Gambar 1. Kegiatan dilaksanakan di Aula Kantor PT Pelindo Multi Terminal, Sumatera Utara

Hasil Pretest dan Posttest

Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh (Schaufeli et al., 2002) terdiri dari 17 butir pernyataan yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu *vigour*, *dedication*, dan *absorption*. Hasil pengukuran pada tahap *pretest* menunjukkan bahwa sebagian besar peserta (65%) berada pada tingkat keterikatan kerja kategori sedang, sementara hanya 13% yang berada pada kategori tinggi. Setelah pelaksanaan program pelatihan, ditemukan peningkatan yang bermakna pada dimensi keterikatan kerja. Hasil *posttest* menunjukkan bahwa 42% peserta masuk ke dalam kategori keterikatan tinggi, sementara 50% lainnya mengalami peningkatan skor lebih dari 10% dibandingkan skor awal. Sebanyak 8% peserta belum menunjukkan perubahan signifikan, yang kemungkinan berkaitan dengan tantangan internal di lingkungan organisasi.

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif dan Uji t Skor UWES

Dimensi	Pretest	Pretest	Posttest	Posttest	t(37)	p-value
	Mean	SD	Mean	SD		
Vigour	3,38	0,61	3,95	0,55	5,84	<0,001
Dedication	3,44	0,57	4,15	0,49	7,12	<0,001
Absorption	3,41	0,54	3,96	0,5	5,02	<0,001
UWES Total	3,41	0,52	4,02	0,47	6,72	<0,001

Secara umum, terjadi peningkatan skor rerata UWES dari 3,41 (*pretest*) menjadi 4,02 (*posttest*) pada rentang skala 1–5 (sangat tidak setuju - sangat setuju). Hasil uji t berpasangan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor *pretest* dan *posttest* pada seluruh dimensi UWES ($p < 0,001$). Nilai t yang tinggi pada masing-masing dimensi, terutama pada *dedication* ($t(37) = 7,12$; $p < 0,001$), mengindikasikan bahwa dimensi ini mengalami peningkatan paling substansial setelah intervensi pelatihan. Secara umum, skor total UWES juga meningkat signifikan dari 3,41 ($SD = 0,52$) menjadi 4,02 ($SD = 0,47$), $t(37) = 6,72$; $p < 0,001$, yang mengonfirmasi efektivitas pelatihan dalam meningkatkan keterikatan kerja peserta. Secara keseluruhan, temuan ini menguatkan bahwa pelatihan berkontribusi positif terhadap peningkatan keterikatan kerja. Dimensi *dedication* yang meningkat paling signifikan merefleksikan bertambahnya rasa bangga, makna, serta keterlibatan emosional dalam pekerjaan (Llorens et al., 2007; Fahmi & Mohamed, 2020). Dalam kerangka *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*, temuan ini dapat dijelaskan melalui peran *job resources* yang diberikan organisasi. JD-R menegaskan bahwa keterikatan kerja berkembang ketika individu memiliki akses pada sumber daya kerja yang memadai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan (*job demands*) sekaligus menstimulasi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik (Bakker & Demerouti, 2017).

Jika dilihat dari konteks dan kesesuaiannya dengan kebutuhan PT Pelindo Multi Terminal, kegiatan ini memiliki relevansi yang kuat. Tantangan nyata yang dihadapi organisasi saat ini adalah belum optimalnya regenerasi pegawai muda dan masih terbatasnya pemahaman karyawan terhadap pentingnya *engagement* dalam mendukung transformasi perusahaan. Kegiatan pelatihan ini hadir sebagai jawaban atas kebutuhan tersebut, dengan pendekatan yang bersifat aplikatif, kontekstual, dan memberdayakan. Salah satu kekuatan dari kegiatan ini adalah kemampuan pelatihan untuk menjembatani kesenjangan pemahaman antar generasi dalam organisasi, serta mendorong kesadaran baru akan pentingnya pengelolaan karier yang terstruktur dan transparan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, antara lain durasi pelatihan yang relatif singkat, jumlah peserta yang terbatas, serta analisis yang masih bersifat deskriptif. Kendati demikian, hasil kegiatan tetap memberikan ruang refleksi yang bermakna dalam upaya membangun sistem SDM yang lebih adaptif dan inklusif, sekaligus membuka peluang untuk direplikasi sebagai program tahunan maupun diintegrasikan ke dalam kerangka pengembangan kompetensi internal organisasi. Dengan perbaikan pada aspek durasi, cakupan peserta, dan metode analisis, program serupa di masa mendatang berpotensi menghasilkan dampak yang lebih luas, baik dalam meningkatkan keterikatan

individu maupun dalam memperkuat budaya kerja yang kolaboratif, produktif, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan di PT Pelindo Multi Terminal membuktikan bahwa pelatihan berbasis strategi manajemen talenta dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan *employee engagement* pegawai. Penerapan instrumen UWES menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada ketiga dimensi keterikatan kerja, khususnya pada aspek *dedication* yang merefleksikan tumbuhnya rasa memiliki dan kebanggaan terhadap pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi manajemen talenta yang terstruktur, meskipun masih relatif baru diterapkan di lingkungan BUMN sektor pelabuhan/logistik, memiliki potensi besar untuk mendukung transformasi organisasi melalui peningkatan keterlibatan dan loyalitas pegawai. Pelatihan yang dirancang secara kontekstual dan partisipatif mampu menjembatani kesenjangan pemahaman antar generasi, sekaligus membangun kesadaran akan pentingnya pengembangan karier yang terencana. Dari sisi implikasi praktis, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Pelindo dapat memperluas pelatihan sejenis sebagai bagian dari sistem pengembangan kompetensi berkelanjutan. Pertama, peningkatan pada dimensi *dedication* dapat dimanfaatkan sebagai dasar untuk memperkuat program internalisasi budaya kerja perusahaan yang menekankan nilai kebanggaan, loyalitas, dan makna dalam pekerjaan. Kedua, hasil positif dari pelatihan ini dapat dijadikan rujukan untuk merancang program suksesi dan mentoring yang lebih terarah, guna menyiapkan kaderisasi kepemimpinan di masa depan. Ketiga, keberhasilan intervensi ini dapat mendukung agenda transformasi Pelindo dalam menciptakan SDM yang adaptif terhadap perubahan bisnis global di sektor pelabuhan dan logistik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada PT Pelindo Multi Terminal atas dukungan dan kerjasamanya selama pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh peserta pelatihan yang telah berpartisipasi aktif serta memberikan masukan yang konstruktif dalam setiap sesi. Penghargaan yang tulus diberikan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Satya Terra Bhinneka atas fasilitasi dan dukungan administratif dalam pelaksanaan program ini. Tidak lupa, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh tim yang terlibat atas kontribusi dan dedikasinya, sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan lancar dan memberikan manfaat nyata bagi mitra dampingan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, R. (2022). The Role of Employees' Technology Readiness, Job Meaningfulness and Proactive Personality in Adaptive Performance. *Sustainability*, 14(23), 15696. <https://doi.org/10.3390/su142315696>
- Anggraini, D., Novieastari, E., & Nuraini, T. (2020). Peningkatan Kemampuan Timbang Terima Pasien Melalui Budaya Komunikasi Situation, Background, Assessment, Recommendation (Sbar) Di Rs Di Bekasi. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 4(2), 91. <https://doi.org/10.32419/jppni.v4i2.182>
- Azmy, A. (2022). How Great are Implication Factors for Employee Engagement in Application-Based Technology Company? *Binus Business Review*, 13(2), 119–132. <https://doi.org/10.21512/bbr.v13i2.7932>

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Cuong, N. Q., Uyen, V. T., & Nhan, N. T. T. (2022). Factors affecting employee commitment of office staff in Ho Chi Minh City. *Ho Chi Minh City Open University Journal Of Science - Economics And Business Administration*, 12(1), 51–66. <https://doi.org/10.46223/hcmcoujs.econ.en.12.1.2022.2022>
- Diatmono, P., Mariam, S., & Ramli, A. H. (2020). Analysis of Human Capital in Talent Management Program, Training and Development to Improve Employee Competence Case Study in BSG Group. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(1), 45–66. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i1.6812>
- Guo, S., Wen, B., Hu, Q., Kwong, Y.-H., & Wan, J. (2022). Unraveling the intricate relationship between empowerment role identity and adaptive performance: Evidence from China. *Chinese Public Administration Review*, 13(1–2), 108–119. <https://doi.org/10.1177/15396754221099000>
- Haziazi, M. Al. (2021). Development of Framework for Talent Management in the Global Context. *Open Journal of Business and Management*, 09(04), 1771–1781. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.94096>
- Hendarsyah, D. (2019). E-Commerce Di Era Industri 4.0 Dan Society 5.0. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 8(2), 171–184. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v8i2.170>
- Hermawati, A., Rizka, A. S., Bahri, S., Djawoto, D., & Hendarto, T. (2021). Based On Talent Management As Employee Performance Optimization By Strengthening Employee Retention Aspect. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 849–857. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.13>
- Ingram Nissen, T., Edelman, E. A., Steinmark, L., Logan, K., & Reed, E. K. (2023). Microlearning: <scp>Evidence-based</scp> education that is effective for busy professionals and short attention spans. *Journal of Genetic Counseling*, 33(1), 232–237. <https://doi.org/10.1002/jgc4.1809>
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p05>
- Kim, S.-S., & Yoon, D.-Y. (2025). Impact of empowering leadership on adaptive performance in hybrid work: a serial mediation effect of knowledge sharing and employee agility. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1448820>
- Lerotholi, M., & Bezuidenhout, A. (2023). Nursing profession in Africa: A study on work engagement and talent management practices in South Africa. *Public Health Challenges*, 2(2). <https://doi.org/10.1002/puh2.87>
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23(1), 825–841. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.11.012>
- Mahfoozi, A., Salajegheh, S., Ghorbani, M., & Sheikhi, A. (2018). Developing a talent management model using government evidence from a large-sized city, Iran. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1449290. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1449290>
- Mena-Guacas, A. F., Chacón, M. F., Munar, A. P., Ospina, M., & Agudelo, M. (2023). Evolution of teaching in short-term courses: A systematic review. *Heliyon*, 9(6), e16933. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16933>
- Menezes, D. B. S., Gumashivili, M., & Kanokon, K. (2025). The Role of Talent Management in Enhancing Employee Retention: Mediating the Influence of Psychological Empowerment. *Sustainability*, 17(7), 3277. <https://doi.org/10.3390/su17073277>
- Nandini, W., Gustomo, A., & Sushandoyo, D. (2022). The Mechanism of an Individual's Internal Process of Work Engagement, Active Learning and Adaptive Performance. *Economies*, 10(7), 165. <https://doi.org/10.3390/economies10070165>
- Pineau Stam, L. M., Spence Laschinger, H. K., Regan, S., & Wong, C. A. (2013). The influence of personal and

-
- workplace resources on new graduate nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 23(2), 190–199. <https://doi.org/10.1111/jonm.12113>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Srimulyani, V. A. (2020). Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 538–552. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i4.157>
- Tarlis, A., Iskandar, D., & Hetti, S. M. (2021). Relevansi Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) Guna Meningkatkan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(2), 120–131. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v7i2.719>
- Weng, T.-C., Shen, Y.-H., & Kan, T.-T. (2023). Talent Sustainability and Development: How Talent Management Affects Employees' Intention to Stay through Work Engagement and Perceived Organizational Support with the Moderating Role of Work–Life Balance. *Sustainability*, 15(18), 13508. <https://doi.org/10.3390/su151813508>
- Yildiz, R. Ö., & Esmer, S. (2021). Talent management related concepts and debates in container shipping industry by an emerging market perspective. *Journal of Shipping and Trade*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s41072-021-00090-6>