

STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI MAGANG DALAM MEMBENTUK TALENT PIPELINE

Alfinatun Nur Rizkyah¹, Mohammad Khusnu Milad²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Emails : alfinatunnur@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Emails : m.milad@uinsa.ac.id

*Corresponding Author : Alfinatun Nur Rizkyah

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Emails : alfinatunnur@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :

Receive :
August 26, 2025

Accepted :
November 15, 2025

Available Online :
November 17, 2025

Keywords:

Recruitment, Internship Selection, Talent Pipeline, HR Management.



Copyright © 2025 by Author. Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

A B S T R A C T

This study aims to evaluate strategies in the recruitment and selection process of interns as part of companies' efforts to build sustainable talent development pipelines, using a desk-based approach. Information was collected through a review of relevant academic journals, scientific articles, and research reports. The study results indicate that successful recruitment strategies include utilizing social media platforms, strengthening the company's image as an attractive employer, and collaborating with higher education institutions. Furthermore, a systematic intern selection process—through interviews, aptitude tests, and the use of technology such as an Applicant Tracking System (ATS)—has been shown to improve accuracy in selecting suitable candidates and reduce potential bias. Several supporting factors identified include management involvement, the use of digital technology, and partnerships with educational institutions, while key barriers include limited resources and intern readiness. Overall, the implementation of a well-planned internship program not only improves the effectiveness of the recruitment process but also strengthens workforce loyalty and sustainability within the company. These findings provide theoretical contributions to human resource management studies and offer practical recommendations for organizations in optimally managing talent development

1. PENDAHULUAN

Perusahaan modern saat ini menghadapi tantangan signifikan dalam memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Persaingan yang semakin ketat di pasar tenaga kerja menuntut organisasi

untuk tidak hanya merekrut kandidat yang memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga mengembangkan strategi manajemen talenta jangka panjang. Salah satu strategi yang banyak diterapkan saat ini adalah mengembangkan *talent pipeline*, sebuah upaya sistematis untuk

mempersiapkan kandidat potensial yang stabil dan siap mengisi posisi strategis di masa depan (Seno, 2022). Strategi ini diyakini dapat mengurangi risiko lowongan kerja sekaligus meningkatkan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi lingkungan bisnis yang terus berubah.

Dalam kerangka pengembangan talent pipeline, program magang menempati posisi yang sangat strategis. Program ini tidak hanya berfungsi sebagai alat pembelajaran bagi mahasiswa atau *fresh graduate*, tetapi juga sebagai mekanisme penyaringan dan pengembangan bagi calon karyawan. Perusahaan dapat merancang proses magang secara sistematis, mulai dari rekrutmen dan seleksi, implementasi, hingga evaluasi pasca-magang. Melalui pendekatan ini, organisasi memiliki kesempatan untuk mengidentifikasi kompetensi teknis, keterampilan interpersonal, dan keselarasan nilai para peserta magang. Hal ini memungkinkan Perusahaan untuk lebih mudah mengidentifikasi calon karyawan tetap, sehingga transisi dari status magang menjadi karyawan dapat lebih efisien (Subandi, 2025).

Namun, keberhasilan program magang bergantung pada seberapa baik strategi rekrutmen dan seleksi diterapkan. Proses rekrutmen yang efektif memungkinkan perusahaan untuk menarik kandidat yang memenuhi kebutuhan mereka, sementara seleksi yang tepat memastikan bahwa individu terpilih benar-benar selaras dengan budaya dan tujuan organisasi. Sebaliknya, jika strategi ini tidak dirancang dengan

baik, perusahaan berpotensi menghadapi masalah seperti ketidaksesuaian kompetensi, motivasi peserta yang rendah, atau bahkan peningkatan pergantian karyawan setelah peserta diangkat menjadi karyawan tetap (Kisang Asongwe, 2023). Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif tentang praktik terbaik dalam rekrutmen dan seleksi magang sangatlah penting.

Penelitian yang mengkaji secara mendalam bagaimana perusahaan merancang, menerapkan, dan mengevaluasi strategi rekrutmen dan seleksi dalam konteks program magang masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada efektivitas magang dalam hal peningkatan kompetensi mahasiswa dan kontribusinya terhadap kesiapan kerja (Kisang Asongwe, 2023). Bahkan, dari sudut pandang organisasi, magang bukan sekadar alat pembelajaran, tetapi juga investasi strategis untuk membangun kumpulan bakat siap pakai yang dapat diintegrasikan ke dalam *talent pipeline* (Dwi Savandha & Rahma Fitriyani, 2025). Beberapa penelitian terkini bahkan mengonfirmasi bahwa magang yang dirancang dengan baik dapat mempercepat transisi ke dunia kerja sekaligus meningkatkan retensi bakat dalam perusahaan (Laura Ipsen, 2024). Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dijembatani, yaitu eksplorasi mendalam tentang bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi magang dapat berkontribusi langsung pada pembentukan *talent pipeline*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk

mengeksplorasi strategi rekrutmen dan seleksi magang yang efektif sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk membangun *talent pipeline*. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur tentang manajemen SDM, serta kontribusi praktis dengan memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam merancang program magang yang lebih efektif. Lebih lanjut, penelitian ini dapat membantu menjawab tantangan dunia nyata di tempat kerja: bagaimana perusahaan dapat secara konsisten menarik talenta terbaik di tengah persaingan pasar tenaga kerja yang semakin kompleks.

2. KERANGKA TEORITIS

Resource-Based View (RBV)

Resource-Based View (RBV) merupakan kerangka kerja teoritis penting dalam manajemen strategis, yang pertama kali diusulkan oleh Barney *et al.* (2001). Perspektif ini didasarkan pada asumsi bahwa keunggulan kompetitif berkelanjutan tidak semata-mata berasal dari kondisi eksternal seperti pasar atau lingkungan industri, melainkan dari kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya internalnya. Agar menjadi dasar keunggulan kompetitif, suatu sumber daya harus memenuhi kriteria VRIN: berharga (*valuable*), langka (*rare*), sulit ditiru (*inimitable*), dan tidak mudah digantikan (*non-substitutable*). Oleh karena itu, organisasi yang mampu mengidentifikasi dan mengelola sumber daya yang memenuhi kriteria VRIN akan

memiliki posisi kompetitif yang lebih kuat dibandingkan pesaingnya.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, bakat karyawan merupakan bentuk sumber daya strategis yang selaras dengan kerangka kerja RBV. Bakat ini dapat diidentifikasi, dipupuk, dan dikembangkan melalui program magang yang dirancang secara sistematis. Seleksi magang yang efektif tidak hanya menyaring kandidat berdasarkan keterampilan teknis tetapi juga membuka peluang untuk mengidentifikasi individu dengan potensi unik yang dapat memberikan nilai tambah jangka panjang bagi organisasi. Talenta yang berhasil diinkubasi melalui pengalaman magang yang berkualitas akan menjadi aset organisasi yang sulit ditiru, karena terbentuk melalui interaksi pengalaman individu, pembelajaran, dan internalisasi budaya perusahaan.

Pengalaman magang yang dirancang dengan baik dapat memperkuat keterampilan teknis dan nonteknis, membangun loyalitas peserta terhadap organisasi, dan meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan di masa depan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk menciptakan jalur talenta yang tidak hanya siap memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga mampu mendukung transformasi strategis di masa depan. Jalur talenta seperti ini sulit ditiru oleh pesaing karena terbentuk dari kombinasi unik proses seleksi, pembinaan, pendampingan, dan budaya organisasi yang khas.



Human Capital Theory

Teori *Human Capital* yang dipopulerkan oleh Becker (1964), menekankan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman individu merupakan suatu bentuk modal yang dapat diinvestasikan untuk menghasilkan manfaat ekonomi. Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dianggap sebagai instrumen kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga secara signifikan meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Perspektif ini menggeser pandangan tradisional yang memandang tenaga kerja semata-mata sebagai faktor produksi, menuju pandangan yang memposisikan manusia sebagai aset strategis yang dapat dikembangkan.

Dalam konteks praktik organisasi modern, program magang dapat dipandang sebagai bentuk investasi konkret dalam modal manusia. Proses rekrutmen dan seleksi magang yang dirancang dengan baik memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi individu berpotensi tinggi sekaligus memberi mereka kesempatan belajar melalui pengalaman dunia nyata. Hal ini tidak hanya membantu perusahaan memenuhi kebutuhan tenaga kerja sementara tetapi juga berperan dalam menjembatani kesenjangan keterampilan yang sering muncul antara lulusan pendidikan formal dan tuntutan kompetensi industri. Dengan demikian, magang berfungsi sebagai instrumen strategis untuk mempersiapkan tenaga kerja masa depan yang lebih siap dan relevan dengan kebutuhan organisasi.

Pengalaman magang yang terstruktur dengan baik dapat menghasilkan banyak manfaat. Bagi individu, magang mempercepat proses pembelajaran, meningkatkan keterampilan teknis, dan mengembangkan kemampuan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah. Bagi organisasi, investasi ini menciptakan talenta yang lebih kompeten dan loyal yang siap berkontribusi secara produktif setelah bergabung secara permanen. Oleh karena itu, program magang dapat dianggap sebagai investasi jangka panjang dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi.

Talent Pipeline

Talent pipeline dalam manajemen SDM mengacu pada proses terencana untuk membangun "cadangan" kandidat berkualitas yang siap mengisi posisi saat dibutuhkan, baik karena ekspansi bisnis maupun pergantian karyawan. Fokusnya bukan hanya mengisi lowongan sementara, melainkan membangun *talent pipeline* yang berkelanjutan melalui identifikasi dini, pengembangan yang terarah, dan pemetaan kesiapan kandidat terhadap kebutuhan pekerjaan di masa mendatang. Literatur terbaru menekankan bahwa *pipeline* yang kuat yang menggabungkan akuisisi, pengembangan, dan perencanaan sukses memungkinkan organisasi untuk mengurangi waktu pengisian, menurunkan biaya rekrutmen, dan meningkatkan kesesuaian pekerjaan dengan individu dibandingkan dengan strategi rekrutmen yang murni reaktif.

Pendekatan ini juga telah terbukti memperkuat ketahanan organisasi karena talent internal lebih cepat beradaptasi dan mempertahankan kinerja selama perubahan lingkungan bisnis (Laura Ipsen, 2024).

Dalam konteks *early careers*, *pipeline talenta* seringkali dibangun melalui jejaring kampus dan program pengalaman kerja terstruktur, termasuk magang. Kerangka kerja *Early Careers Talent Pipeline* (ECTP) memandang magang sebagai saluran proaktif untuk mengembangkan pasokan bakat yang memenuhi kebutuhan jumlah karyawan di masa mendatang. Bukti konseptual dan empiris dari beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa organisasi yang membangun jalur bakat di awal karier mereka lebih efektif dalam mengamankan bakat, mempercepat kesiapan peran, dan meningkatkan konversi menjadi karyawan tetap, terutama ketika pengalaman magang dirancang untuk bersifat autentik dan berorientasi pada pembelajaran (Donald, 2021).

Di tingkat pasar tenaga kerja yang lebih luas, data terbaru menegaskan bahwa terbatasnya pasokan keterampilan menjadikan jalur pengembangan bakat sebagai prioritas strategis. Laporan Tenaga Kerja 2024 menyoroti kesenjangan keterampilan dan menyarankan keterlibatan awal melalui pengalaman praktis sebagai kunci untuk membangun jalur pengembangan bakat yang tangguh. Demikian pula, tinjauan kebijakan industri pendidikan memposisikan perluasan program magang sebagai jembatan dari pendidikan ke dunia kerja dan saluran

akuisisi bakat yang lebih adil dan terukur. Bagi perusahaan, implikasinya jelas: mengintegrasikan magang ke dalam strategi jalur pengembangan bakat mereka bukan sekadar inisiatif CSR pendidikan, melainkan investasi sumber daya manusia yang terkait langsung dengan kesiapan kinerja berkelanjutan (Judijanto et al., 2024; Tobing et al., 2023).

Agar suatu jalur karier benar-benar berfungsi, jalur tersebut perlu didukung oleh proses seleksi berbasis bukti (misalnya, wawancara terstruktur, penilaian pekerjaan, studi kasus) dan infrastruktur digital seperti Sistem Pelacakan Pelamar (ATS) untuk pelacakan kandidat, orkestrasi tahapan seleksi, dan analitik prediktif. Riset dan laporan industri dari tahun 2023–2025 menunjukkan bahwa ATS memungkinkan organisasi untuk memusatkan data pelamar, mengotomatiskan komunikasi, dan memantau metrik efektivitas jalur karier (kecepatan pengisian posisi, tingkat retensi, dan tingkat konversi magang menjadi karyawan). Dengan kombinasi desain program magang yang berkualitas, metode seleksi yang valid, dan dukungan teknologi, jalur karier talenta berfungsi sebagai "sistem saraf" manajemen talenta yang selalu terhubung dengan kebutuhan bisnis saat ini dan di masa mendatang (Chavan et al., 2024).

Strategi Rekrutmen

Strategi rekrutmen yang efektif merupakan kunci untuk membangun *talent pipeline*, terutama melalui program magang yang dirancang dengan baik. Dalam beberapa tahun

terakhir, perusahaan semakin memanfaatkan platform digital dan media sosial untuk memperluas jangkauan rekrutmen mereka. Penggunaan media sosial memungkinkan perusahaan menjangkau calon pekerja magang dari beragam latar belakang, meningkatkan visibilitas merek, dan membangun hubungan yang lebih erat dengan generasi muda yang aktif di platform tersebut. Sebuah studi oleh Kaoud dan ElBolok (2023) menunjukkan bahwa *employer branding* melalui media sosial dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan daya tarik perusahaan bagi calon pelamar.

Selain itu, berkolaborasi dengan universitas merupakan strategi krusial dalam rekrutmen magang. Melalui kemitraan ini, perusahaan dapat mengakses kumpulan talenta berkualitas yang relevan dengan kebutuhan industri. Berpartisipasi dalam acara kampus, seperti seminar dan lokakarya memungkinkan perusahaan berinteraksi langsung dengan mahasiswa, memperkenalkan mereka pada budaya perusahaan, dan mengidentifikasi calon magang potensial. Menurut Radancy (2023), membangun hubungan yang kuat dengan layanan karir kampus dan melibatkan mahasiswa dalam kegiatan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas perekrutan.

Seleksi Magang

Proses seleksi magang yang efektif merupakan elemen krusial dalam membangun jalur talenta yang berkelanjutan. Proses seleksi yang sistematis tidak hanya memastikan

peserta magang memiliki kompetensi yang sesuai, tetapi juga membantu perusahaan mengidentifikasi calon karyawan potensial. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan telah mengadopsi proses seleksi yang lebih terstruktur dan berbasis teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses seleksi magang.

Proses seleksi magang umumnya dimulai dengan proses seleksi administratif, di mana perusahaan menilai kelengkapan dan kesesuaian dokumen yang diajukan pelamar. Selanjutnya, tes keterampilan dilakukan untuk mengukur kemampuan teknis atau pengetahuan spesifik yang relevan dengan posisi magang. Wawancara berbasis kompetensi kemudian dilakukan untuk mengevaluasi sikap, motivasi, dan potensi kandidat dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Menurut studi oleh TestGorilla (2025), penggunaan tes keterampilan dalam proses seleksi magang dapat membantu perusahaan menilai kemampuan praktis calon peserta magang secara objektif dan efisien.

Selain itu, penerapan teknologi dalam proses seleksi magang semakin populer. Salah satu teknologi yang banyak digunakan adalah Sistem Pelacakan Pelamar (ATS), yang membantu perusahaan mengelola dan menyaring lamaran secara otomatis. Dengan fitur-fitur seperti penguraian resume dan analisis data kandidat, ATS dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses seleksi. Studi oleh MokaHR (2025) menunjukkan bahwa integrasi AI dalam ATS dapat mempercepat proses penyaringan

kandidat dan mengurangi bias dalam penilaian. Selain itu, penelitian oleh CVVIZ (2025) menekankan bahwa ATS yang dilengkapi dengan analisis prediktif dapat membantu perusahaan mengidentifikasi kandidat yang memiliki potensi tinggi untuk sukses dalam peran tertentu.

Faktor Sukses Rekrutmen dan Seleksi

Keberhasilan strategi rekrutmen dan seleksi magang sangat bergantung pada tiga faktor kunci: kesesuaian budaya, pemanfaatan teknologi, dan keberagaman tenaga kerja. Ketiga faktor ini saling terkait dan berkontribusi pada terciptanya jalur bakat yang efektif dan berkelanjutan (Firda, 2023).

Pertama, kesesuaian budaya memainkan peran krusial dalam memastikan kandidat tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan, tetapi juga nilai dan perilaku yang selaras dengan budaya organisasi. Karyawan yang sesuai budaya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik, dan tingkat retensi yang lebih tinggi. Namun, penting untuk menyeimbangkan upaya mencapai kesesuaian budaya dengan keberagaman untuk menghindari homogenitas, yang dapat menghambat inovasi.

Kedua, pemanfaatan teknologi dalam proses seleksi, seperti penggunaan Sistem Pelacakan Pelamar (ATS) dan perangkat berbasis AI, dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi penilaian kandidat. Teknologi ini membantu menyaring pelamar, mengidentifikasi bakat tersembunyi, dan mengurangi bias dalam proses

seleksi. Namun, penting untuk memastikan bahwa teknologi yang digunakan dirancang untuk mendukung keberagaman dan inklusi, alih-alih memperburuk bias yang sudah ada.

Ketiga, keberagaman tenaga kerja tidak hanya mencakup perbedaan ras dan gender, tetapi juga beragam pengalaman, perspektif, dan latar belakang. Tim yang beragam dapat menghadirkan ide-ide segar, meningkatkan kreativitas, dan memberikan solusi yang lebih inovatif untuk tantangan yang dihadapi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi strategi perekutan yang inklusif dan memastikan bahwa proses seleksi terbuka untuk semua individu, apapun latar belakangnya.

Evaluasi Rekrutmen

Evaluasi proses rekrutmen dan seleksi magang berperan penting dalam memastikan efektivitas strategi yang diterapkan dan menghasilkan talenta berkualitas tinggi. Melalui evaluasi sistematis, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses rekrutmen serta memahami pengalaman kandidat secara lebih mendalam. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk terus meningkatkan strategi rekrutmen dan seleksi mereka.

Salah satu indikator kunci dalam evaluasi rekrutmen adalah tingkat retensi magang. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa peserta magang puas dengan pengalaman mereka dan melihat potensi pertumbuhan dalam organisasi. Sebaliknya, tingkat retensi yang

rendah dapat mengindikasikan adanya masalah dalam proses seleksi atau pengalaman magang itu sendiri. Menurut laporan oleh Criteria (2022), 54% kandidat meninggalkan proses rekrutmen karena ekspektasi kompensasi yang tidak terpenuhi, sementara 53% meninggalkan proses karena komunikasi yang buruk dari perekrut. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini dapat memengaruhi keputusan peserta magang untuk tetap tinggal atau meninggalkan program.

Selain itu, pengalaman kandidat (candidate experience) selama proses rekrutmen dan seleksi, hal ini juga merupakan indikator penting dalam evaluasi. Pengalaman kandidat yang positif dapat meningkatkan citra perusahaan dan menarik pelamar yang lebih berkualitas. Sebaliknya, pengalaman negatif dapat merusak reputasi perusahaan dan mengurangi minat kandidat untuk melamar di masa mendatang. Studi oleh Criteria (2022) menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas, proses yang transparan, dan respons yang cepat selama proses perekrutan dapat meningkatkan pengalaman kandidat secara signifikan.

Umpulan balik dari peserta magang juga merupakan komponen penting dalam evaluasi rekrutmen. Melalui survei atau wawancara, perusahaan dapat mengumpulkan informasi tentang area program magang yang perlu ditingkatkan, seperti materi pelatihan, pendampingan, atau dukungan tim. Penelitian oleh Binar (2025) menekankan pentingnya umpan balik magang untuk meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi, untuk

memastikan bahwa program magang dapat secara efektif memenuhi tujuan pengembangan bakat perusahaan.

Dengan melakukan evaluasi komprehensif yang mencakup indikator retensi, pengalaman kandidat, dan umpan balik magang, perusahaan dapat memperoleh wawasan mendalam tentang efektivitas strategi rekrutmen dan seleksi mereka. Informasi ini menjadi dasar untuk perbaikan berkelanjutan dalam proses rekrutmen, yang memungkinkan perusahaan membangun jalur bakat yang tidak hanya berkualitas tinggi tetapi juga berkelanjutan dan selaras dengan kebutuhan masa depan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka (*literature review*) dengan mengkaji hasil studi empiris dan konseptual yang dipublikasikan di jurnal internasional bereputasi (misalnya, *Economics of Education Review*, *Future Business Journal*, *Studies in Systems, Decision and Control–Springer*, dan *Industrial Management Advances*), artikel ilmiah, dan laporan penelitian terkait praktik rekrutmen dan seleksi magang dalam pengembangan jalur talenta. Literatur dipilih secara purposif, mencakup sumber yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir (2020–2025), dan dilengkapi dengan referensi konseptual untuk memperkuat landasan teori. Analisis dilakukan melalui sintesis tematik untuk mengidentifikasi strategi rekrutmen dan seleksi magang, faktor pendukung dan penghambat, serta

dampaknya terhadap Manajemen Talenta.

4. PEMBAHASAN

Strategi Rekrutmen Magang

Strategi rekrutmen magang yang dirancang secara efektif memainkan peran krusial dalam membangun fondasi jalur talenta perusahaan. Berdasarkan tinjauan pustaka, pendekatan yang terbukti memberikan hasil optimal meliputi pemanfaatan media sosial yang strategis, penguatan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik (*employer branding*), dan kolaborasi intensif dengan universitas. Ketiga elemen ini saling melengkapi dalam menarik dan menyeleksi kandidat magang berkualitas dari generasi muda yang semakin selektif dalam memilih lokasi pengembangan karier awal mereka.

Platform media sosial seperti LinkedIn dan Instagram telah menjadi kanal utama untuk menjangkau calon peserta magang, terutama di kalangan Gen Z dan milenial. Platform ini tidak hanya memperluas jangkauan rekrutmen tetapi juga mendorong interaksi dua arah antara perusahaan dan kandidat, menciptakan keterlibatan yang lebih personal dan dinamis (Kaoud & ElBolok, 2023). Strategi ini sangat relevan mengingat pola konsumsi informasi generasi muda, yang lebih terbiasa dengan dunia digital dan responsif terhadap konten visual serta narasi autentik.

Selain memanfaatkan kekuatan media sosial, kolaborasi dengan institusi pendidikan tinggi seperti universitas dan politeknik juga merupakan strategi yang efektif untuk

merekrut talenta magang. Melalui program kemitraan, perusahaan dapat memperoleh akses langsung kepada mahasiswa yang telah menyelesaikan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri, sehingga proses penyaringan menjadi lebih efisien (Radancy, 2023). Kegiatan seperti rekrutmen di kampus, program magang terstruktur, dan kuliah tamu menjadikan jembatan strategis antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

Penguatan *employer branding* merupakan elemen krusial yang tidak dapat diabaikan dalam proses rekrutmen magang. Citra perusahaan yang ditampilkan melalui konten digital, misalnya video keseharian karyawan, testimoni alumni magang, dan sorotan nilai-nilai perusahaan, dapat membentuk persepsi positif dan membangun daya tarik unik bagi calon kandidat (Fahmi Afifah, 2024). Dengan demikian, employer branding yang konsisten dan autentik dapat menjadi pembeda utama dalam persaingan untuk menarik talenta muda.

Proses Seleksi Magang

Berbagai studi literatur menggarisbawahi pentingnya proses seleksi yang dirancang secara sistematis untuk memastikan kualitas seleksi kandidat magang. Proses seleksi yang terstruktur membantu organisasi mengidentifikasi individu dengan kompetensi terbaik secara objektif, sekaligus mengurangi potensi bias yang dapat timbul dari penilaian subjektif. Dengan pendekatan yang konsisten dan terukur, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap kandidat dinilai berdasarkan kriteria

yang sama, sehingga meningkatkan keadilan dan akurasi dalam proses pengambilan keputusan.

Secara umum, proses seleksi yang efektif melibatkan beberapa langkah penting, mulai dari seleksi administratif hingga penyaringan dokumen awal, hingga penggunaan tes keterampilan untuk mengukur kemampuan teknis dan praktis kandidat. Wawancara berbasis kompetensi juga memainkan peran kunci dalam menilai kesesuaian kandidat dengan nilai-nilai dan kebutuhan organisasi, sementara penilaian kepribadian memberikan wawasan tentang karakter kandidat dan potensi adaptasinya terhadap lingkungan kerja. Pendekatan holistik ini memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang calon peserta magang, tidak hanya dari perspektif akademis tetapi juga dari perspektif perilaku dan emosional.

Penelitian TestGorilla (2025) menegaskan bahwa tes keterampilan berperan penting dalam mengukur kesiapan kandidat secara objektif. Tes ini memberikan data konkret tentang kemampuan teknis kandidat, yang seringkali tidak dapat sepenuhnya ditangkap melalui wawancara atau tinjauan resume saja. Dengan demikian, penerapan tes keterampilan tidak hanya meningkatkan validitas proses seleksi tetapi juga mengurangi risiko terpilihnya kandidat yang tidak memenuhi persyaratan peran magang.

Kemajuan teknologi juga membawa perubahan positif pada proses seleksi, salah satunya melalui penggunaan Sistem Pelacakan Pelamar (ATS). Sistem ini

memungkinkan perekrut untuk mengelola lamaran dengan lebih efisien, menyaring kandidat berdasarkan kata kunci tertentu, dan meminimalkan kesalahan yang disebabkan oleh proses manual (CVVIZ, 2025; MokaHR, 2025). Selain efisiensi, ATS juga mendukung transparansi seleksi karena seluruh proses terdokumentasi dengan baik dan dapat diaudit jika diperlukan. Dengan dukungan teknologi, perusahaan dapat mengoptimalkan proses seleksi dengan cara yang lebih modern dan berbasis data.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor-faktor pendukung yang memengaruhi keberhasilan strategi rekrutmen dan seleksi magang banyak dibahas dalam literatur terkini. Dukungan manajemen, penerapan teknologi digital, dan kemitraan dengan institusi pendidikan merupakan elemen krusial yang menentukan efektivitas proses (Firda, 2023). Ketiga faktor ini memastikan setiap tahapan rekrutmen dan seleksi lebih terstruktur, transparan, dan sesuai dengan standar organisasi. Misalnya, dukungan manajemen dapat memberikan legitimasi dan sumber daya yang memadai, sementara pemanfaatan teknologi membantu mempercepat dan menyederhanakan proses seleksi.

Dukungan manajemen krusial karena memengaruhi ketersediaan kebijakan, anggaran, dan alokasi tenaga kerja untuk melaksanakan program magang secara optimal. Tanpa komitmen dari manajemen puncak, program magang seringkali

dipandang hanya sebagai kegiatan tambahan tanpa kontribusi nyata terhadap jalur bakat. Selain itu, penggunaan teknologi digital, seperti Sistem Pelacakan Pelamar (ATS), wawancara video, dan platform penilaian daring, memungkinkan perusahaan untuk memilih kandidat dengan lebih cepat dan efisien. Teknologi ini tidak hanya menghemat waktu tetapi juga mengurangi bias dalam pengambilan keputusan.

Kemitraan dengan institusi pendidikan juga berfungsi sebagai jembatan penghubung antara dunia akademis dan dunia kerja. Perusahaan dapat lebih mudah mengakses calon peserta magang yang relevan dengan kebutuhan mereka, sementara mahasiswa mendapatkan kesempatan untuk mempelajari budaya organisasi sejak dini (Firda, 2023). Kolaborasi ini biasanya berupa kemitraan formal dengan universitas, bursa kerja, atau program kampus independen yang dirancang untuk memperkuat hubungan antara pendidikan dan industri. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menarik lebih banyak calon potensial tetapi juga berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan.

Meskipun terdapat faktor pendukung yang signifikan, literatur juga menyoroti hambatan yang sering muncul dalam penerapan strategi rekrutmen dan seleksi magang. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya organisasi, misalnya jumlah mentor yang terbatas, dapat menghambat optimalisasi mentoring (Binar, 2025). Kurangnya kesiapan peserta magang untuk beradaptasi dengan budaya dan ritme

kerja perusahaan juga merupakan masalah yang sering terjadi. Hal ini dapat memengaruhi produktivitas peserta dan efektivitas program magang itu sendiri.

Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan strategi mitigasi yang lebih terencana. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain mengembangkan program orientasi sebelum magang dimulai, menyediakan modul pembelajaran singkat tentang budaya dan sistem kerja perusahaan, serta memperkuat komunikasi antara mentor dan peserta (Binar, 2025). Dengan strategi mitigasi ini, perusahaan dapat meminimalkan risiko kegagalan selama magang sekaligus memaksimalkan manfaatnya bagi pengembangan *talent pipeline*. Dengan kata lain, terlepas dari tantangan yang ada, pendekatan yang tepat dapat memastikan program magang tetap efektif dan memberikan nilai tambah bagi peserta maupun organisasi.

Dampak Terhadap *Talent Pipeline*

Berbagai literatur menegaskan bahwa program magang yang dirancang dengan baik memberikan kontribusi strategis terhadap pembentukan *talent pipeline*. Program-program ini tidak sekadar dipandang sebagai sarana sementara untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, melainkan sebagai langkah sistematis menuju pembangunan *talent pool* jangka panjang. Melalui magang, organisasi dapat mengidentifikasi individu potensial sejak dini, menilai kemampuan teknis dan kepribadian mereka, serta

mempersiapkan mereka untuk kebutuhan masa depan (Anjum, 2020). Perusahaan diuntungkan oleh tersedianya calon karyawan yang sudah familier dengan sistem dan budaya kerja organisasi.

Selain memberikan manfaat dalam pengembangan sumber daya manusia, program magang juga terbukti membantu perusahaan mengurangi biaya rekrutmen jangka panjang. Hal ini terjadi karena proses seleksi peserta magang dilakukan sejak dini, sehingga ketika mereka diangkat menjadi karyawan tetap, perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk rekrutmen skala besar. Peserta magang yang memiliki pengalaman positif selama program cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi ketika akhirnya bergabung dengan perusahaan secara permanen. Faktor ini secara langsung berkontribusi pada tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah dan meningkatkan stabilitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Di sisi lain, program magang juga berfungsi sebagai jembatan penting antara dunia akademis dan industri. Peserta magang mendapatkan pengalaman kerja nyata yang tidak selalu tersedia di kelas, sementara perusahaan memiliki kesempatan untuk menilai seberapa baik lulusan pendidikan formal dapat beradaptasi dengan kebutuhan praktis di lapangan (Baert et al., 2021). Hubungan timbal balik ini menciptakan nilai tambah bagi mahasiswa dan perusahaan, karena keduanya saling melengkapi dalam proses pengembangan kompetensi dan keterampilan. Dengan demikian, program magang berfungsi

sebagai platform untuk mengintegrasikan teori akademis dengan praktik di tempat kerja.

Program magang yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan menilai kesesuaian budaya peserta. Hal ini krusial karena kesesuaian budaya seringkali menjadi faktor penentu keberhasilan adaptasi dan kinerja jangka panjang. Perusahaan dapat mengamati bagaimana peserta magang beradaptasi dengan tim, berkomunikasi, dan menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja sehari-hari. Jika kesesuaian ini terbukti tinggi, perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk membangun tenaga kerja yang solid dan selaras dengan visi dan misi organisasi.

Dengan demikian, program magang tidak hanya berfungsi sebagai alat pembelajaran bagi mahasiswa atau lulusan baru, tetapi juga sebagai investasi strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Investasi ini mencakup pembangunan jalur bakat yang kuat, pengurangan biaya rekrutmen, peningkatan loyalitas, dan penguatan hubungan antara pendidikan dan industri. Oleh karena itu, magang harus dipandang sebagai bagian integral dari strategi SDM yang terencana dengan baik, bukan sekadar pelengkap dalam proses rekrutmen.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Strategi rekrutmen dan seleksi magang memainkan peran yang sangat strategis dalam membangun jalur talenta yang berkelanjutan. Rekrutmen melalui berbagai saluran seperti media

sosial, kolaborasi dengan universitas, dan penguatan citra perusahaan dapat memperluas akses perusahaan terhadap talenta potensial yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Sementara itu, proses seleksi terstruktur, termasuk wawancara, tes keterampilan, penilaian kepribadian, dan dukungan teknologi modern, telah terbukti meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam memilih kandidat yang tepat. Keberhasilan strategi ini sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen, penggunaan teknologi, dan kemitraan dengan lembaga pendidikan, meskipun tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan kesiapan peserta tetap ada. Secara keseluruhan, program magang yang dirancang secara sistematis memberikan banyak manfaat; baik bagi peserta yang memperoleh pengalaman belajar dan pengembangan pribadi, maupun bagi perusahaan yang dapat meningkatkan efisiensi rekrutmen, mengurangi tingkat turnover, dan memperkuat loyalitas dan kesiapan karyawan jangka panjang.

Saran

Penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya menguji efektivitas strategi rekrutmen dan seleksi magang melalui pendekatan empiris yang dapat memberikan bukti lebih terukur mengenai dampaknya terhadap konversi magang menjadi karyawan tetap dan retensi talenta. Penelitian komparatif lintas sektor industri dapat dilakukan untuk mengkaji perbedaan praktik dan tantangan rekrutmen magang. Integrasi teknologi berbasis AI dan

analitik prediktif ke dalam proses seleksi juga menarik untuk dikaji, mengingat perannya yang semakin signifikan dalam meningkatkan akurasi dan mengurangi bias. Sangat penting bagi organisasi dan peserta untuk merangkul digitalisasi proses rekrutmen, termasuk strategi adaptasi yang dapat mendukung keberhasilan implementasi program magang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjum, S. (2020). Impact of internship programs on professional and personal development of business students: a case study from Pakistan. *Future Business Journal*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s43093-019-0007-3>
- Baert, B. S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., & Verhaest, D. (2021). Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment. *Economics of Education Review*, 83, 102141. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102141>
- Barney, J., Wright, M., & Ketchen, D. J. (2001). The resource-based view of the firm: Ten years after 1991. *Journal of Management*, 27(6), 625–641. <https://doi.org/10.1177/014920630102700601>
- Becker, G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. In *Columbia University Press*, New

- York (p. 25).
- Binar. (2025). *Cara Membuat CV ATS Friendly Agar Lolos Saat Melamar Kerja.* Binar. <https://www.binar.co.id/blog/cara-membuat-cv-ats-friendly>
- Chavan, P. R., Chandurkar, Y., Tidake, A., Lavankar, G., Gaikwad, S., & Chavan, R. (2024). Enhancing recruitment efficiency: An advanced Applicant Tracking System (ATS). *Industrial Management Advances*, 2(1), 6373. <https://doi.org/10.59429/ima.v2i1.6373>
- Criteria. (2022). *Candidate Experience Report.* Criteria. <https://www.criteriacorp.com/resources/research/2022-candidate-experience-report>
- CVVIZ. (2025). *Recruiting KPIs That Matter: How an ATS Transforms Hiring Performance.* CVVIZ. <https://cvviz.com/blog/tracking-measuring-recruiting-kpis-with-ats/>
- Donald, W. E. (2021). Conceptualisation of a new 'Early Careers Talent Pipeline' Framework: Enhancing Organisational Sustainability via Feedback-Seeking Behaviour. *Graduate Recruitment Bureau*, 11. <https://eprints.soton.ac.uk/483597/1/>
- Dwi Savandha, S., & Rahma Fitriyani,
- D. (2025). Building a Sustainable Talent Pipeline: HR Development Strategies in Indonesia's Education System. *Journal of Institutional Educational Management*, 1(1), 30–41.
- Fahmi Afifah, B. H. (2024). Strategi Rekrutmen Digital Untuk Memahami Peran Platform Online Dalam Memahami Peran Platform Online. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 3270–3278. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.26166>
- Firda Umil Barokah, A. G. (2023). Global : Jurnal Lentera BITEP Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 01(02), 60–65. <https://lenteranusa.id/>
- Judijanto, L., Mayasari, N., Endro Baruno, Y. H., Tasrip, T., & Rusdi, M. (2024). Analisis Pengaruh Kemitraan Sekolah-Industri dan Program Magang terhadap Keterampilan Kerja dan Kesiapan Karier Siswa SMK di Jawa Tengah. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(03), 378–388. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i03.1074>
- Kaoud, M., & ElBolok, M. (2023). The Effect of Employer Branding Through Social Media on Employee Engagement and Employer Attractiveness: A

- Case Study Research. In *Studies in Systems, Decision and Control* (Vol. 216, Issue September). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-10212-7_38
- Kisang Asongwe, J. (2023). *The Significance of eMPLOYEE Recruitment and Selection Process on Organizational Performance: A Systematic Literature Review and Data Meta Analisys*. November 2022.
- Laura Ipsen, K. F. (2024). Forging Partnerships to Align Education and Industry for the Workforce of Tomorrow. In *Business-Higher Education Forum* (December, p 25).
- MokaHR. (2025). *How AI Improves Resume Screening Efficiency in Recruitment*. Moka. <https://www.mokahr.io/myblog/ai-resume-screening-efficiency/>
- Radancy. (2023). *Leveraging Innovative and Proven Strategies for Campus Recruitment Success*. Radancy. <https://blog.radancy.com/2023/08/14/campus-recruiting-strategies/>
- Seno, R. H. (2022). Menuju Manajemen Talenta Sektor Publik: Faktor yang Memengaruhi, Tantangan, dan Strategi. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 25(2), 165–166. <https://doi.org/10.31845/jwk.v25i2.742>
- Subandi, D. C. N. (2025). Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja Oleh Perusahaan Outsourcing: Pengalaman Magang Di Pt Blesscom Cabang Surabaya. *Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, 20(1), 3.
- TestGorilla. (2025). *Hiring interns: How talent assessments help*. TestGorilla. <https://www.testgorilla.com/blog/hiring-interns/>
- Tobing, H., Habibi, N., Nasution, F. A. P., Maryani, M., & Muhyiddin, M. (2023). Identifikasi Perlindungan Pekerja Platform Aplikasi Transportasi Online. *Pusbangjaknaker Working Papers*. <https://doi.org/10.47198/pwp.v1i1-11>