

## TALENT MANAGEMENT SEBAGAI PENUNJANG KINERJA PERUSAHAAN

Agis Mujibi<sup>1\*</sup> dan Ahmad Azmy<sup>2</sup>

<sup>1,2)</sup> Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Paramadina, Jakarta

Corresponding author: agis.mujibi@students.paramadina.ac.id



Received : 25/06/2024

Revised : 11/08/2024

Published : 20/08/2024

DOI:

doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.267

**Abstrak:** Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, *talent management* menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan dengan fokus tidak hanya pada perekrutan dan retensi, tetapi juga pengembangan dan pemanfaatan potensi karyawan untuk mencapai tujuan strategis. *Talent management* dianggap sebagai strategi berkelanjutan yang mengintegrasikan pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan bisnis yang lebih luas. Perusahaan yang berhasil menerapkan strategi ini cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pesaing mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran *talent management* dalam menunjang kinerja perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif melalui studi pustaka bersumber dari jurnal, artikel ilmiah, buku, dan sumber lain yang relevan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *talent management* mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan bakat untuk meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif perusahaan, mencakup rekrutmen, pengembangan keterampilan, manajemen kinerja, retensi bakat, dan perencanaan suksesi. Urgensi *talent management* sangat krusial dalam menghadapi perubahan teknologi, persaingan global, dan kebutuhan fleksibilitas kerja, di mana kurangnya strategi ini dapat menyebabkan penurunan kinerja dan kehilangan talenta berpotensi tinggi. Penerapan strategi yang tepat, seperti tujuan yang jelas, dukungan manajemen, pengukuran efektif, penyesuaian budaya, peningkatan keterampilan, dan evaluasi berkelanjutan, dapat meningkatkan kinerja, inovasi, dan budaya kerja perusahaan.

**Kata Kunci:** bakat, manajemen, bisnis, organisasi, kinerja

**Abstract:** In the era of globalization and intense business competition, *talent management* is a key factor in company success by focusing not only on recruitment and retention, but also developing and utilizing employee potential to achieve strategic goals. *Talent management* is considered a sustainable strategy that integrates human resource management with broader business goals. Companies that successfully implement this strategy tend to perform better than their competitors. This research aims to identify the role of talent management in supporting company performance. The research method used is a qualitative descriptive method through literature study sourced from journals, scientific articles, books and other relevant sources. The results of this research show that talent management identifies, develops and retains talent to improve the company's performance and competitive advantage, including recruitment, skills development, performance management, talent retention and succession planning. The urgency of talent management is crucial in facing technological change, global competition, and the need for work flexibility, where a lack of this strategy can lead to decreased performance and loss of high-potential talent. Implementing the right strategy, such as clear goals, management support, effective measurement, cultural alignment, skills improvement, and continuous evaluation, can improve a company's performance, innovation, and work culture.

**Keywords:** talent, management, business, organization, performance

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen talenta atau *talent management* menjelma sebagai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan. *Talent management* tidak hanya berfokus pada proses perekrutan dan retensi karyawan berbakat, tetapi juga mencakup pengembangan dan pemanfaatan potensi karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Menurut (Groenewald et al., 2024), *talent management* harus dilihat sebagai sebuah strategi berkepanjangan yang mengintegrasikan pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan bisnis yang lebih luas.

Perusahaan yang berhasil menerapkan strategi talent management seringkali menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pesaing mereka. Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka untuk memanfaatkan potensi maksimal dari karyawan berbakat, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif. *Talent management* yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individual karyawan tetapi juga berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi. Karyawan yang dikembangkan dari dalam perusahaan lebih memahami budaya organisasi dan lebih mungkin untuk tetap setia, yang pada akhirnya meningkatkan retensi dan stabilitas tenaga kerja (Aina & Atan, 2020).

*Talent management* pada intinya meliputi pendekatan strategis untuk menarik, mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang penting bagi kesuksesan organisasi. Meskipun penting secara strategis, aspek ini menghadapi beberapa tantangan. Salah satu perhatian utama adalah kesulitan dalam mengidentifikasi dan menilai bakat, karena metrik tradisional tidak menangkap beragam keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan di lingkungan kerja yang dinamis saat ini (Aguinis & Burgi-Tian, 2021). Mempertahankan bakat terbaik juga menantang, terutama di industri dengan tingkat pergantian tinggi dan persaingan intens untuk profesional berpengalaman. Selain itu, banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan inisiatif *talent management* secara efektif dengan strategi organisasional mereka.

*Talent management* adalah salah satu aktivitas strategis yang tidak hanya berkaitan dengan menarik, tetapi juga mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dalam lingkungan pasar yang mengglobal, sangat sulit bagi manajer HR untuk mengelola talenta dengan cara yang paling efektif. Manajemen talenta dianggap sebagai salah satu tantangan yang sangat penting bagi manajer HR. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kerangka pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana *talent management* dapat digunakan sebagai alat strategis untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

### Konsep Talent Management

*Talent management* merupakan konsep yang semakin esensial dalam dunia bisnis modern, mengacu pada serangkaian proses strategis yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan berbakat dalam suatu organisasi. Menurut Al Rinadra et al. (2023), esensi dari *talent management* adalah

memastikan bahwa perusahaan memiliki individu dengan keterampilan dan potensi yang tepat untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perekrutan dan seleksi, pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, hingga manajemen karir dan retensi talenta. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, talent management membantu perusahaan untuk tetap adaptif dan inovatif.

*Talent management* adalah serangkaian proses dan strategi yang diterapkan untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan berbakat guna mencapai tujuan organisasi. *Talent management* tidak hanya berfokus pada rekrutmen dan seleksi karyawan tetapi juga mencakup pengembangan karir, pelatihan, manajemen kinerja, dan program retensi (Lumapow et al., 2022). *Talent management* bukan sekadar perekrutan dan pelatihan karyawan, tetapi merupakan proses berkelanjutan yang dimulai dengan identifikasi kebutuhan talenta organisasi. Hal ini dilakukan dengan menganalisis strategi bisnis, struktur organisasi, dan budaya perusahaan.

Konsep talent management bukanlah sesuatu yang baru. Konsep ini mulai muncul pada tahun 1990-an (Hongal & Kinange, 2020). Pada saat itu, fungsi ini tidak dianggap penting bagi manajer SDM dan hanya dianggap sebagai salah satu tanggung jawab tambahan bagi mereka. Namun, dalam lingkungan kompetitif saat ini, perusahaan-perusahaan telah memberikan perhatian khusus terhadap manajemen bakat dalam struktur organisasi mereka. Di pasar kerja yang lapar bakat saat ini, banyak studi menunjukkan bahwa organisasi saat ini menghadapi masalah dalam hal retensi dan akuisisi bakat. *Talent management* telah menjadi salah satu tantangan paling penting bagi praktisi SDM. Selama dekade terakhir, banyak organisasi menghadapi masalah dalam mencari bakat yang tepat, meningkatkan tingkat retensi, dan mengurangi *turnover*. Manajer SDM harus mendiagnosis masalah karyawan dan kemudian memulai penanganan.

*Talent management* pada dasarnya melibatkan akuisisi, retensi, dan manajemen bakat terbaik. *Talent management* mengacu pada proses mengintegrasikan pekerja baru, mengembangkan dan mempertahankan pekerja saat ini, serta menarik personel berketerampilan tinggi untuk bekerja di perusahaan. Ini adalah hal yang sangat penting untuk kelangsungan hidup dan pengembangan berkelanjutan dari setiap organisasi bisnis. *Talent management* yang efektif dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi, seperti peningkatan kinerja, inovasi, dan produktivitas. *Talent management* juga dapat membantu organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan meningkatkan profitabilitas. Meskipun menawarkan banyak manfaat, namun implementasinya membutuhkan komitmen dan investasi dari organisasi. Organisasi perlu memiliki strategi talent management yang jelas dan terdefinisi dengan baik, serta sumber daya yang memadai untuk mendukung implementasinya (Malika, Divya Irfani, 2019).

*Talent management* bukanlah solusi instan untuk semua masalah organisasi. Namun, dengan implementasi yang tepat, talent management dapat menjadi alat yang berharga untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan kinerja jangka panjang. *Talent management* adalah konsep yang penting bagi organisasi yang ingin mencapai kesuksesan di era globalisasi. Implementasi *talent management* yang

---

efektif membutuhkan komitmen dan investasi dari organisasi, tetapi manfaatnya akan sepadan dengan usaha yang dikeluarkan.

### **Kinerja Perusahaan**

Di dunia bisnis yang dinamis, kinerja perusahaan menjadi tolok ukur utama untuk menilai kesehatan dan keberhasilannya. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya, memuaskan pemangku kepentingan, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kinerja perusahaan adalah salah satu indikator utama yang menunjukkan seberapa baik suatu perusahaan beroperasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Anwar & Abdullah, 2021). Dalam bisnis modern, kinerja perusahaan tidak hanya diukur dari perspektif keuangan tetapi juga dari aspek operasional, pelanggan, karyawan, dan tanggung jawab sosial. Penilaian kinerja yang komprehensif membantu perusahaan untuk memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan panduan untuk perbaikan berkelanjutan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, termasuk strategi bisnis, kualitas manajemen, budaya organisasi, dan kemampuan untuk berinovasi. Strategi bisnis yang tepat membantu perusahaan untuk meraih pangsa pasar dan meningkatkan profitabilitas. Manajemen yang berkualitas memastikan bahwa perusahaan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan lingkungan bisnis. Selain itu, budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perusahaan (Novie et al., 2023). Pengukuran kinerja perusahaan dapat dilakukan melalui berbagai indikator, seperti laba bersih, pendapatan, *return on investment* (ROI), dan *return on equity* (ROE). Selain itu, indikator non-finansial seperti kepuasan pelanggan, tingkat retensi karyawan, dan efisiensi operasional juga penting untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kinerja perusahaan.

Di sisi lain, inovasi adalah salah satu pendorong utama kinerja perusahaan. Perusahaan yang terus berinovasi cenderung lebih unggul dalam menghadapi persaingan. Inovasi dapat berupa pengembangan produk baru, peningkatan proses bisnis, atau penerapan model bisnis yang berbeda. Menurut studi oleh Harvard Business Review, perusahaan yang fokus pada inovasi cenderung memiliki kinerja finansial yang lebih baik dalam jangka panjang. Kepuasan karyawan juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal kepada perusahaan. Perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pengembangan karyawan akan mendapatkan keuntungan dari peningkatan kinerja. Program pelatihan dan pengembangan, keseimbangan kerja-hidup yang baik, dan penghargaan yang adil adalah beberapa cara untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Dalam beberapa tahun terakhir juga, tanggung jawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility atau disingkat CSR) telah menjadi salah satu aspek penting dari kinerja perusahaan. Perusahaan yang berkomitmen pada praktik bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab sosial cenderung mendapatkan reputasi yang baik di mata pelanggan, investor, dan masyarakat (Hilman & Laturette, 2021). Hal ini tidak hanya

membantu dalam membangun citra positif tetapi juga dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja finansial melalui peningkatan penjualan dan loyalitas pelanggan. Kinerja perusahaan bukan hanya tentang angka dan statistik, melainkan cerminan dari kesehatan, efektivitas, dan daya saing perusahaan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur sebagai teknik utama pengumpulan data, dengan mengacu pada berbagai sumber seperti buku fisik dan non-fisik, artikel ilmiah, jurnal, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan konsep talent management dalam perusahaan. Studi literatur ini dilakukan secara sistematis melalui proses pencarian, pengumpulan, pemahaman, dan pengklasifikasian literatur yang berkaitan dengan manajemen bakat, kinerja perusahaan, dan strategi pengembangan sumber daya manusia.

Data yang dikumpulkan merupakan data sekunder yang mencakup referensi teori dan temuan dari penelitian terdahulu terkait implementasi talent management dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang konsep dan praktik talent management, serta hubungan teoritis antara pengelolaan bakat dan peningkatan daya saing perusahaan (Sugiyono, 2014).

Selain itu, metode deskriptif kualitatif digunakan dalam menganalisis data yang telah terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk menyusun dan menginterpretasikan data secara sistematis sehingga dapat mengungkapkan bagaimana penerapan talent management berdampak pada kinerja perusahaan. Melalui pendekatan deskriptif ini, peneliti dapat mengidentifikasi faktor-faktor pendukung keberhasilan talent management, tantangan yang dihadapi dalam implementasinya, serta rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan efektivitas manajemen bakat di perusahaan (Sugiyono, 2014). Pendekatan komprehensif ini memungkinkan penelitian untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang pentingnya talent management dalam menghadapi persaingan bisnis global.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Prosedur *Talent Management* yang Berkesinambungan

Lebih dari sekadar mengelola karyawan, *talent management* adalah tentang menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memaksimalkan potensi talenta demi meningkatkan kinerja perusahaan dan menciptakan keunggulan kompetitif. Mekanisme *talent management* yang efektif bagaikan roda berputar yang saling terkait, terdiri dari beberapa elemen kunci. Prosedur awal dalam *talent management* adalah identifikasi kebutuhan bakat. Perusahaan melakukan analisis menyeluruh terhadap strategi bisnis mereka untuk mengidentifikasi jenis keterampilan dan kompetensi apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Hal ini melibatkan diskusi antara manajemen senior, HR, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memahami peran-peran yang kritis dan ekspektasi yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan.

Setelah identifikasi kebutuhan, dilanjutkan dengan proses rekrutmen dan seleksi yang cermat. Perusahaan menarik bakat-bakat terbaik dengan menggunakan berbagai saluran, termasuk penggunaan platform online, jejaring profesional, serta perekrutan langsung. Selain itu, proses seleksi yang ketat dan valid akan memastikan bahwa hanya kandidat-kandidat yang memiliki potensi tinggi dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang diterima. Ketika karyawan baru telah bergabung, prosedur pengembangan bakat menjadi fokus utama. Menurut Sen et al. (2023), tahap ini meliputi pemberian pelatihan dan pengembangan kontinu yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, kepemimpinan, dan manajerial. Program ini dapat mencakup pelatihan formal, workshop, kursus online, serta kesempatan untuk belajar dari pengalaman di lapangan.

Manajemen kinerja juga merupakan bagian integral dari *talent management*. Evaluasi kinerja secara rutin membantu mengukur pencapaian individu terhadap tujuan mereka dan memberikan umpan balik yang diperlukan untuk pengembangan lebih lanjut. Pendekatan yang inklusif dan berorientasi pada pengembangan karyawan membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dalam mencapai potensi mereka. Perusahaan juga fokus pada retensi bakat. Ini mencakup pengembangan program kompensasi dan insentif yang menarik, penawaran peluang karir yang jelas, serta penciptaan budaya kerja yang positif dan inklusif. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Agustono et al. (2023), bahwa strategi retensi yang efektif membantu perusahaan mempertahankan karyawan berperforma tinggi dan mengurangi turnover yang mahal.

Prosedur *talent management* mencakup analisis dan perencanaan suksesi. Ini melibatkan identifikasi individu-individu yang memiliki potensi untuk mengisi peran-peran kunci di masa depan. Persiapan calon-calon internal untuk tanggung jawab yang lebih besar memungkinkan perusahaan untuk dapat meminimalkan risiko kehilangan kepemimpinan kunci dan memastikan kelangsungan operasional dalam jangka panjang. Selain itu, melalui talent management, perusahaan dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas, meningkatkan daya saing di pasar, memperkuat budaya perusahaan, serta mencapai tujuan bisnis dan visi misi perusahaan.

### **Urgensi *Talent Management* dan Konsekuensi Kegagalannya dalam Perusahaan**

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dihadapkan pada berbagai tantangan, salah satunya adalah menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik. Hal ini menjadi semakin penting karena talenta merupakan aset berharga bagi perusahaan yang berperan dalam mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, dan mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, talent management menjadi sebuah kebutuhan mendesak bagi perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang. Urgensinya terletak pada beberapa hal, di antaranya sebagai berikut.

Tabel 1. Urgensi Talent Management pada Era Modern

No.	Alasan Urgensi	Deskripsi
1.	Perubahan teknologi yang masif	Teknologi berkembang pesat, dan perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang up-to-date agar dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut. <i>Talent management</i> dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan dan melatih karyawan agar mereka selalu siap menghadapi tantangan baru.
2.	Persaingan global untuk mendapatkan talenta terbaik	Pasar kerja saat ini sangat kompetitif, dengan banyak perusahaan yang bersaing untuk mendapatkan talenta terbaik. Perusahaan yang tidak memiliki strategi talent management yang efektif akan kehilangan karyawan terbaiknya kepada pesaing.
3.	Keinginan karyawan untuk bekerja dengan fleksibel	Karyawan saat ini menginginkan lebih banyak fleksibilitas dalam pekerjaan mereka, seperti jam kerja yang fleksibel dan lokasi kerja yang remote. Perusahaan yang tidak dapat menawarkan fleksibilitas ini akan kesulitan untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik.
4.	Kurangnya anggaran untuk pengembangan talenta	Banyak perusahaan yang memiliki anggaran yang terbatas untuk pengembangan talenta. Talent management membantu perusahaan untuk memaksimalkan efektivitas program pengembangan dengan fokus pada kebutuhan riil dan potensi karyawan.

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa urgensi talent management dalam perusahaan tidak hanya tentang memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga mempersiapkan organisasi untuk masa depan yang tidak pasti. Hal ini selaras dengan perkembangan zaman yang terus berubah. Penerapannya secara efektif dapat menunjang kinerja perusahaan. Namun, kegagalan dalam mengelola talenta secara strategis dapat membawa konsekuensi fatal yang menghambat kemajuan dan bahkan menjerumuskan perusahaan ke jurang kegagalan, diantaranya sebagai berikut:

1) Kinerja perusahaan menurun

Tanpa talenta yang tepat dan mumpuni, perusahaan bagaikan mesin tanpa bahan bakar. Menurut Angliawati & Maulyan (2020), ketidakmampuan dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik akan berakibat pada penurunan produktivitas, stagnasi inovasi, dan kualitas kerja yang rendah. Hal ini mengarah pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2) Kehilangan karyawan berpotensi tinggi

Karyawan berbakat yang tidak merasa dihargai, dikembangkan, dan diberi kesempatan untuk berkembang akan mudah tergoda oleh peluang lain. Kehilangan

talenta-talenta ini merupakan kemunduran besar bagi perusahaan, karena mereka membawa bersamanya pengetahuan, pengalaman, dan potensi yang berharga.

3) Ketidakmampuan menghadapi perubahan

Di era yang penuh disrupti, kemampuan beradaptasi menjadi kunci untuk bertahan dan berkembang. Menurut Ramadhani et al. (2020), kegagalan dalam mempersiapkan talenta untuk menghadapi perubahan teknologi dan tren pasar akan membuat perusahaan tertinggal di belakang dan kehilangan daya saing.

4) Budaya perusahaan yang lemah dan negatif

Lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya apresiasi, dan komunikasi yang buruk dapat menciptakan budaya perusahaan yang negatif. Hal ini menurunkan motivasi karyawan, memicu konflik internal, dan menghambat kolaborasi. Budaya yang lemah ini berpotensi menghambat kemajuan perusahaan dan merusak reputasinya.

5) Kegagalan mencapai tujuan bisnis

Tanpa fondasi talenta yang kuat, mencapai tujuan bisnis menjadi sebuah angan-angan. Kegagalan dalam mengelola talenta secara efektif akan membuat perusahaan terhambat dalam mencapai target, strategi, dan visi misinya.

### Strategi Penerapan *Talent Management* dalam Menunjang Kinerja Perusahaan

Pada era penuh persaingan ini, mengelola talenta secara efektif menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Penerapan strategi talent management yang tepat dapat meningkatkan kinerja perusahaan, menumbuhkan inovasi, dan membangun budaya kerja yang positif, yaitu sebagai berikut.

Tabel 2. Strategi Penerapan *Talent Management* dalam Menunjang Kinerja Perusahaan

No.	Strategi	Uraian Detail
1.	Pendefinisian tujuan dan strategi yang jelas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Menetapkan tujuan <i>talent management</i> yang terukur dan selaras dengan strategi bisnis perusahaan.</li><li>• Mengidentifikasi kebutuhan talenta saat ini dan masa depan berdasarkan analisis jabatan dan proyeksi pertumbuhan bisnis.</li><li>• Mengembangkan strategi <i>talent management</i> yang komprehensif untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan talenta terbaik.</li></ul>
2.	Membangun komitmen dan dukungan manajemen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Melibatkan pemimpin perusahaan dalam proses pengembangan dan implementasi strategi talent management.</li><li>• Mengalokasikan sumber daya yang memadai, termasuk anggaran, staf, dan teknologi, untuk mendukung program talent management.</li><li>• Mengkomunikasikan pentingnya talent management kepada seluruh karyawan dan tekankan komitmen</li></ul>



---

	perusahaan untuk mengembangkan talenta internal.
3. Pengembangan sistem pengukuran yang efektif	<ul style="list-style-type: none"><li>• Menetapkan indikator kinerja utama (KPI) yang jelas untuk mengukur efektivitas program talent management.</li><li>• Menggunakan berbagai metode pengukuran, seperti survei karyawan, penilaian kinerja, dan analisis data.</li><li>• Melakukan evaluasi program secara berkala dan lakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitasnya.</li></ul>
4. Penyelarasan dengan budaya perusahaan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Memastikan program talent management selaras dengan nilai-nilai dan budaya perusahaan.</li><li>• Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan terbuka yang mendorong kolaborasi, pembelajaran, dan pengembangan talenta.</li><li>• Memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja dan pencapaian karyawan.</li></ul>
5. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada staf HR dan manajer tentang konsep dan praktik terbaik talent management.</li><li>• Mendorong karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.</li><li>• Memanfaatkan teknologi untuk mendukung program talent management, seperti sistem pelacakan talenta dan platform pembelajaran online.</li></ul>
6. Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mengevaluasi program talent management secara berkala untuk mengukur efektivitasnya.</li><li>• Melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas program.</li><li>• Terus belajar dari praktik terbaik talent management di perusahaan lain.</li></ul>

---

Dari Tabel 2 di atas, penerapan strategi-strategi ini secara konsisten dan terarah dapat membantu perusahaan untuk membangun tim yang kuat, berkinerja tinggi, dan adaptif terhadap perubahan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja, mencapai tujuan bisnis, dan meraih kesuksesan jangka panjang (Simanjorang et al., 2023). Terlebih lagi, dalam era globalisasi dan persaingan yang intensif, talent management bukan lagi sekadar bagian dari strategi SDM, tetapi menjadi faktor kunci dalam memastikan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi di pasar yang dinamis.

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *talent management* mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan bakat untuk meningkatkan

kinerja dan keunggulan kompetitif perusahaan. Ini meliputi proses identifikasi kebutuhan bakat, rekrutmen selektif, pengembangan keterampilan, manajemen kinerja yang terfokus, strategi retensi bakat, dan perencanaan suksesi untuk meminimalkan risiko kehilangan kepemimpinan kunci. Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat meningkatkan inovasi, daya saing, dan pencapaian tujuan bisnisnya. Urgensi *talent management* dalam perusahaan sangat krusial untuk menghadapi perubahan teknologi yang cepat, persaingan global untuk mendapatkan bakat terbaik, dan kebutuhan karyawan akan fleksibilitas kerja. Kurangnya strategi *talent management* dapat menyebabkan penurunan kinerja perusahaan, kehilangan karyawan berpotensi tinggi, serta kesulitan dalam menghadapi perubahan dan mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Pada era persaingan yang ketat, penerapan strategi *talent management* yang tepat, seperti pendefinisian tujuan yang jelas, dukungan manajemen, pengukuran yang efektif, penyelarasan dengan budaya perusahaan, peningkatan keterampilan, dan evaluasi berkelanjutan, dapat meningkatkan kinerja perusahaan, mendorong inovasi, dan membangun budaya kerja yang positif. Strategi-strategi ini membantu perusahaan membangun tim yang kuat dan adaptif, sehingga mencapai tujuan bisnis dan meraih kesuksesan jangka panjang.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang dampak spesifik dari penerapan talent management dalam konteks industri atau sektor tertentu, terutama yang mengalami perubahan teknologi yang cepat. Peneliti juga dapat meneliti lebih lanjut mengenai efektivitas berbagai alat dan teknologi digital dalam mendukung strategi talent management, seperti penggunaan analitik data untuk identifikasi bakat atau platform digital untuk pengembangan keterampilan. Selain itu, studi perbandingan lintas negara atau budaya dalam penerapan talent management dapat memberikan wawasan baru mengenai adaptasi strategi ini dalam berbagai konteks budaya dan regulasi. Penelitian yang lebih mendalam tentang hubungan antara talent management dan inovasi perusahaan juga dapat memperkaya literatur, terutama dalam memahami bagaimana strategi pengelolaan bakat dapat mempercepat inovasi dan daya saing jangka panjang perusahaan.

## REFERENSI

- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Talent Management Challenges During COVID-19 and Beyond: Performance Management to the Rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 233–240. <https://doi.org/10.1177/23409444211009528>
- Agustono, S. K. P., Ristanti, V. E., & Augusta, S. (2023). Efektivitas Digitalisasi Talent Management Terhadap Perencanaan Dan Strategi SDM Pada Perusahaan Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 2(2), 293–300.
- Aina, R. Al, & Atan, T. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(20), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767.

- <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Angliawati, R. Y., & Maulyan, F. F. (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/321>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The Impact of Human Resource Management Practice on Organizational Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35–47. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>
- Groenewald, E. S., Adolph Groenewald, C., Kit Kilag, O. T., Andrin, G. R., Jane Pernites, M. F., & Katrina Macapaz, M. S. (2024). Talent Management in the 21st Century: A Comprehensive Review and Prospects for Innovation  
=====
- ===== . *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence*, 1(3), 93–99. <https://orcid.org/0000-0001-7813-2773>
- Hilman, C., & Laturette, K. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Perusahaan Sebelum dan Saat Pandemi covid-19. *BALANCE: Jurnal Akuntansi, Auditing Dan Keuangan*, 18(1), 91–109.
- Hongal, P., & Kinange, D. U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(01), 64–71. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.1.12>
- Lumapow, H. R., Watulingas, M. I., & Kimbal, G. (2022). Manajemen Talenta Untuk Meningkatkan Kompetensi Pegawai. *Wunong of Educational Research*, 1(3), 7–11. <http://ejurnal.unima.ac.id/index.php/wunong>
- Malika, Divya Irfani, A. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Mnajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 6(2), 2589–2594.
- Novie, D., Arta, C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., Cakranegara, P. A., Jayapura, P. P., Pattimura, U., Bosowa, U., Bandung, S., & Presiden, U. (2023). Literature Review: Analysis of the Relationship Between Training and Employee Performance in a Company Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 162–168. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ramadhani, F. E., Harsono, H., & Sunardi, S. (2020). Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 126–132. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4648>
- Sen, J., Harianto, A., & Satrianny, I. P. (2023). Talent Management in Human Resource Management to Improve Organizational Performance. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(2), 95–108. <https://doi.org/10.55927/modern.v2i2.3460>
- Simanjourang, F., Dzakira, D. A., Fitri, L. D., & ... (2023). Pengaruh Talent Management terhadap Self Efficacy dalam Kinerja Karyawan: Literature Review. *ARIMA: Jurnal Sosial* ..., 1(2), 289–292. <http://jurnalistiqomah.org/index.php/arima/article/view/474%0Ahttps://jurnalistiqomah.org/index.php/arima/article/view/474/425>