

## ***Strategi Manajemen Talenta Dalam Mengembangkan Potensi Karyawan***

**Roswiyanti<sup>1</sup>, Christian Adi Prasetyo<sup>2</sup>, Nurfitriani<sup>3</sup>,**

<sup>1</sup> Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial Ekonomi dan Humaniora, Universitas Cokroaminoto Makassar;

[roswiyanti25@gmail.com](mailto:roswiyanti25@gmail.com)

<sup>2</sup> Program Studi Management, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka; [nglenyem2@gmail.com](mailto:nglenyem2@gmail.com)

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sulawesi Barat; [nurfitriani@unsulbar.ac.id](mailto:nurfitriani@unsulbar.ac.id)

\*Penulis Korespondensi; [Roswiyanti25@gmail.com](mailto:Roswiyanti25@gmail.com) Tel.: +6281341698296

### **Abstrak**

Salah satu unsur yang dibutuhkan perusahaan dalam pengembangan usaha adalah manajemen talenta. Namun, ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan saat menangani manajemen talenta karyawan di perusahaan. Salah satunya adalah ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan tujuan perusahaan. Dalam beberapa kasus, perusahaan Indonesia kurang memiliki strategi yang efektif dalam mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang berpotensi, sehingga kualitas karyawan tidak dapat ditingkatkan secara optimal. Pada penelitian ini menggunakan pola pendekatan kualitatif dan tinjauan pustaka yang dipakai untuk menulis artikel. Data yang dikumpulkan dari beragam sumber seperti buku manajemen dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan topik artikel ini dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen talent yang efektif meliputi: Pengembangan Kemampuan melalui pelatihan, Workshop, dan Mentoring, Penghargaan dan Pengakuan untuk meningkatkan motivasi mereka, Pengembangan Karir, Pengembangan Budaya Organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa upaya pengembangan manajemen talenta merupakan upaya yang tepat dan mudah di terapkan dalam meningkatkan potensi karyawan terhadap kinerjanya di perusahaan. Strategi-strategi ini mencakup pengembangan kompetensi, pengawasan kinerja, motivasi, dan kerjasama, dan dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang detail terhadap perusahaan agar mempertimbangkan strategi manajemen talenta yang efektif saat mengembangkan potensi karyawan mereka

**Kata kunci:** *Management Talenta, Potensi Karyawan*

### **Abstract**

*One of the elements needed by companies in business development is talent management. However, there are several problems that need to be considered when handling employee talent management in companies. One of them is the mismatch between employee expectations and company goals. In some cases, Indonesian companies lack an effective strategy in developing and retaining potential employees, so that employee quality cannot be improved optimally. This study uses a qualitative approach pattern and literature review used to write articles. Data collected from various sources such as management books and scientific journals related to the topic of this article were analyzed using a qualitative approach. The results of the study show that effective talent management strategies include: Ability Development through training, Workshops, and Mentoring, Awards and Recognition to increase their motivation, Career*

*Development, Organizational Culture Development. This study shows that several talent management development efforts are appropriate and easy to implement in increasing employee potential for their performance in the company. These strategies include competency development, performance monitoring, motivation, and cooperation, and can help organizations improve performance. Thus, this study provides a detailed understanding of companies to consider effective talent management strategies when developing employee potential.*

**Keywords:** *Talent Management, Employee Potential*

## PENDAHULUAN

Salah satu konsep yang relatif baru di bidang sumber daya manusia perusahaan adalah strategi manajemen talenta. Strategi ini melibatkan identifikasi, pengembangan, mempertahankan, dan menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat. Pengembangan pengetahuan pada bidang pendidikan dan program pelatihan skill menjadi upaya yang tepat untuk meningkatkan potensi pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan dapat mengikuti kemajuan teknologi. Persaingan yang ketat antar perusahaan memerlukan tenaga kerja yang berpengetahuan luas dan terampil dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. Pada perkembangan bisnis yang saling berhubungan dan menyeluruh. Perusahaan harus terampil dalam mengelola bakat yang dimiliki untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan talenta yang akurat supaya bisa bersaing secara efektif di pasar global.

Secara umum manajemen talenta merubah pola pikir dan cara pandang karyawan dalam berpikir kritis terhadap pekerjaan. Cara pandang ini berasumsi sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dikelola secara strategis dan inisiatif. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, pengelola harus dapat mencapai peran strategis dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu hubungan antara strategi organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja. Tidak dapat diragukan lagi bahwa talenta karyawan sangat penting untuk arah dan keberlanjutan suatu perusahaan di era dimana terbukanya kehidupan manusia serta perubahan bangsa di seluruh dunia yang saling ketergantungan dan kompetisi bisnis yang semakin ketat saat ini.

Karyawan yang memiliki bakat dan keterampilan bukan hanya menjadi aset berharga, tetapi juga merupakan katalisator untuk kemajuan dan keunggulan yang kompetitif. Atas dasar ini, skema perusahaan yang berpusat di dalam pengembangan serta pengelolaan bakat pekerja sangat penting, Selain strategi pemasaran dan inovasi yang inovatif, keberlanjutan dan pertumbuhan suatu perusahaan juga bergantung pada kapabilitas perusahaan untuk mendatangkan lingkungan kerja yang membantu pertumbuhan dan retensi pekerja yang berbakat. Mengingat tingkat turnover yang tinggi dan persaingan yang ketat, perusahaan harus proaktif menerapkan kebijakan sumber daya manusia. Terdapat hubungan yang kuat antara perusahaan dan karyawannya jika mereka terus mendukung pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pembinaan.

Potensi Karyawan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan sebagai bentuk pengembangan diri agar bisa terus berkembang untuk mencapai tujuan kesuksesan di masa depan. Terdapat tiga aspek penting yang perlu dikembangkan: IQ, EQ, dan Kemampuan Teknikal. Dengan kemajuan teknologi saat ini, setiap karyawan dapat dengan mudah belajar kapan saja dan di mana saja untuk meningkatkan kapasitas mereka sendiri, sehingga mereka dapat bersaing dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Mengembangkan potensi karyawan adalah proses yang membutuhkan persiapan jangka panjang dan tidak dapat dicapai dengan cepat. Dalam hal ini, manajemen talenta membantu perusahaan mencapai tujuan. Karyawan yang merasa dihargai dan mempunyai kesempatan yang jelas untuk pengembangan profesional tidak

hanya akan berkontribusi semaksimal mungkin pada pekerjaannya, tetapi juga akan sangat termotivasi untuk tetap berada di perusahaan. Di dalam beberapa Perusahaan Perseroan Terbatas (Limited Liability Company) yang merupakan organisasi yang dibentuk dengan tujuan memperoleh keuntungan dengan penjualan barang maupun jasa kepada konsumen. Perusahaan berperan penting dalam dunia perbisnisan yang menjadi tempat berkumpulnya SDM, Modal dan Teknologi dalam mencapai tujuan yang telah terancang secara sistematis. Perusahaan sebagai salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi dalam sebuah negara. Pada salah satu fungsi perusahaan yaitu menciptakan lapangan kerja dengan merekrut tenaga kerja atau karyawan agar dapat berkontribusi meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan menghasilkan produk atau layanan yang terancang. Karyawan sebagai unsur dari perusahaan seringkali memiliki banyak permasalahan yang seringkali menghambat proses percepatan target kinerja pada perusahaan, beberapa masalah yang sering terjadi adalah ketidaksesuaian antara tujuan perusahaan dengan potensi karyawan. Dalam beberapa kasus, perusahaan Indonesia kurang memiliki strategi yang efektif dalam mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang berpotensi, sehingga kualitas karyawan tidak dapat ditingkatkan secara optimal. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja perusahaan yang tidak memuaskan dan kehilangan karyawan yang berpotensi.

Penilaian potensi karyawan dan calon pekerja dapat dilakukan secara berulang untuk memberikan hasil yang akan ditindak lanjuti kepada mereka sebagai bentuk usaha menyusun strategi dalam pengembangan karyawan. Strategi-strategi umum yang sering digunakan perusahaan dalam menjaring karyawan yang berpotensi dengan proses sebagai berikut; Assessment Center untuk mengevaluasi potensi dalam pekerjaan yang spesifik, Tes Potensi Umum untuk membantu mengukur kemampuan berpikir, Wawancara Kompetensi untuk membantu mengevaluasi kecocokan calon karyawan dengan kebutuhan posisi bidang pekerjaan. Beberapa strategi ini sangat mendukung proses pemilihan sumber daya manusia yang cukup efektif di terapkan.

Penelitian telah menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan karyawan serta pemanfaatan bakat yang sudah ada dalam perusahaan masih sering menemukan kendala yang menghalangi peningkatan kualitas karyawan. Banyak sekali faktor-faktor yang melatarbelakangi masalah manajemen talenta dalam mengembangkan potensi karyawan di internal dan eksternal perusahaan yang seharusnya menjadi perhatian khusus perusahaan untuk segera ditangani, Perusahaan harus mengambil pendekatan holistik untuk manajemen bakat karyawan karena globalisasi dan persaingan bisnis yang meningkat. Mulai dari merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat, langkah-langkah ini berkorelasi satu sama lain dan membantu perusahaan bertahan dan berkembang. Perusahaan dapat bertahan dalam persaingan yang ketat dan mencapai keunggulan jangka panjang dengan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia.

Di era perusahaan yang selalu berubah dan kompetitif saat ini, manajemen sumber daya manusia telah berkembang menjadi lebih dari sekedar gagasan dan telah menjadi bagian penting dari strategi perusahaan. Metode ini memerlukan pemahaman mendalam tentang kemampuan dan potensi karyawan. Tujuan utama pendekatan ini adalah untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan dan membantu mereka tetap berada dalam lingkungan kerja yang semakin berkembang. Selain itu, tantangan untuk mempertahankan pegawai yang bertalenta tidak hanya mencakup pada aspek pengembangan dan pelatihan saja, mengelola kepuasan karyawan dan kemakmuran mereka juga sangat penting sebagai upaya membangun budaya tempat kerja yang melibatkan banyak orang, analisis kesepadanan kehidupan kerja dan penetapan atas kerja karyawan membantu membuat lingkungan tempat kerja menarik bagi karyawan.

Desty Wenny Febrian, Ansori Kholid, Syafri Muhammad Susanto, Nelli Roza, dan Malini Fatimah Lubis. (2017). Judul "Strategi Manajemen Talent untuk Meningkatkan Kinerja dan Retention Karyawan". Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pengajaran. Pada penelitian ini

ditunjukkan oleh penerapan pendekatan holistik, yang mencakup membangun kultur organisasi dalam mendorong kemajuan serta memberikan peluang karir yang jelas, yang meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. Temuan juga menunjukkan betapa pentingnya menerapkan strategi manajemen talenta untuk mengantisipasi perubahan dan inovasi digital. Untuk tetap relevan di era transformasi digital, perusahaan direncanakan untuk konsentrasi terhadap pengembangan dan pelatihan karyawan. Sel ain itu, penelitian ini mencakup pengukuran terus- menerus keberhasilan strategi dan pemahaman mendalam tentang organisasi.

(Krissetyanti, 2013) Artikel ini membahas berbagai cara untuk menggunakan skema manajemen talenta dalam upaya dalam meningkatkan sumber daya karyawan di perusahaan publik. Menurut penelitian ini, menerapkan manajemen talenta membutuhkan tiga tahap. Pertama, menemukan talenta. Kemudian, membuat kelompok dengan talenta dan kelompok lain. Terakhir, mempertahankan talenta. Semua langkah-langkah tersebut tergabung dalam proses. Rinadra, Jufan (2023). Oleh karena itu, hasil catatan acuan menunjukkan bahwa manajemen talenta mencakup proses menemukan, merujuk, mengembangkan, dan menegaskan bahwa karyawan yang cocok untuk mencapai tujuan bisnis. Peningkatan karir mendukung karyawan untuk memahami keinginan, kebutuhan, dan pilihan karir. Sedangkan pengembangan bakat dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan karyawan.

Arik , Siti (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur telah berjalan dengan sangat baik. Surabaya adalah contohnya. Ketika diuji secara bersama-sama, dari kedua variabel yang dimaksud menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Namun, ketika diuji secara parsial, pengaruh mereka tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh kendala yang menghalangi implementasinya. Perusahaan harus terus meningkatkan penerapan manajemen pengetahuan dan manajemen talenta, karena keduanya dapat secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Yuli, Feti (2020). Studi ini memberikan penjelasan tentang cara menggunakan pendekatan manajemen talenta sebagai pendekatan untuk mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan publik sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian grounded theory, penelitian ini menghasilkan model penelitian terbaru tentang hubungan antara pengembangan SDM yang unggul dan manajemen talenta. Hasilnya menunjukkan bahwa menyelaraskan strategimanajemen talenta dengan strategi bisnis sangat penting untuk mengembangkan mindset talenta dan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul di masa depan.

Kajian ini bermaksud untuk meneliti strategi manajemen talenta dalam mengembangkan potensi pekerja agar dapat bersaing di era globalisasi dan persaingan dalam industri bisnis yang semakin ketat. Penelitian ini juga bertujuan untuk menemukan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan motivasi mereka untuk belajar dan bekerja lebih baik. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kualitas karyawan dan meningkatkan kinerja operasionalnya secara lebih efektif.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk menulis artikel ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dan tinjauan pustaka. Pendekatan kualitatif digunakan dalam menganalisis data yang digabungkan dari

berbagai sumber, seperti buku manajemen dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan topik artikel ini. Beberapa database seperti GARUDA (Garda Rujukan Digital), ScienceDirect, Researchgate, Tandfonline, Google Scholar, dan Scopus menyediakan sumber data ini. Penelitian kualitatif berfokus pada analisis data kuantitatif yang sulit diukur. Dalam proses penelitian ini, peneliti lebih berkonsentrasi pada analisis makna dan interpretasi data yang mereka peroleh melalui analisis dokumen.

Tinjauan pustaka adalah bagian dari proses penelitian. Ini melibatkan analisis dan sintesis data dari berbagai sumber literatur yang relevan untuk mengidentifikasi ide, teori, dan temuan penelitian sebelumnya tentang topik penelitian untuk menentukan apakah penelitian yang akan dilakukan akan membuat kontribusi yang signifikan terhadap pengetahuan yang sudah ada.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen talenta yang berhasil mencakup: Pengembangan Kemampuan: Karyawan yang memiliki potensi tinggi memerlukan pengembangan kemampuan yang lebih lanjut untuk meningkatkan kemampuan mereka. Pengembangan ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan mentoring, Penghargaan dan Pengakuan: Karyawan yang memiliki potensi tinggi memerlukan Penghargaan dan Pengakuan untuk meningkatkan motivasi mereka Dapat berupa promosi, bonus atau penghargaan lainnya, Pengembangan Karir: Karyawan yang memiliki potensi tinggi memerlukan pengembangan karir lebih lanjut untuk meningkatkan kesempatan mereka melalui promosi, penempatan dalam proyek-proyek strategis, atau pengembangan skill yang lebih lanjut, Pengembangan Budaya Organisasi: Karyawan yang memiliki potensi tinggi memerlukan budaya organisasi yang mendukung dapat berupa budaya yang menghargai kemampuan, inovasi dan keterlibatan karyawan. Dalam penelitian ini strategi-strategi ini sangat efektif dalam meningkatkan potensi karyawan dan organisasi. (Roswiyanti, Alam, et al., 2022)

Pada dasarnya, model pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada talenta atau bakat disebut manajemen talenta. "Bakat atau keahlian khusus" adalah definisi umum dari talenta. Dengan mempertimbangkan definisi di atas, dalam konteks organisasi, talenta didefinisikan sebagai sifat yang dimiliki pekerja tertentu sangat penting dan dibutuhkan organisasi. Dalam pandangan yang berbeda, talenta adalah orang-orang yang memiliki kualitas terbaik yang telah dibangun dan dibangun oleh organisasi dalam jangka panjang, dan merekalah yang akan menjadi generasi penerus organisasi. Talenta dapat ditemukan di semua tingkat dan fungsi pekerjaan, tidak terbatas pada bidang atau level karyawan tertentu.

Armstrong menggambarkan manajemen talenta sebagai proses pencarian, pengembangan, penerimaan, perekrutan, dan penyebaran individu bertalenta. Manajemen talenta adalah proses yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan karyawannya. Menurut Pella dan Afifah dalam Febriani, manajemen talenta adalah pendekatan strategis untuk mengelola aliran talenta dalam suatu perusahaan dengan tujuan memastikan bahwa sumber daya talenta tersedia dan menyelaraskan karyawan dengan pekerjaan dan waktu yang sesuai dengan tujuan strategis perusahaan.

Sebagaimana disebutkan oleh Stahl, dua komponen yang dapat dianalisis sebagai bentuk investasi SDM; Penerimaan dan Pemilihan, Planning Succession, Training and Development, Compensation, Performance Management, Retention, dan Employer Branding. Lockwood mengatakan bahwa. Strategi manajemen talenta berfokus pada lima hal: penarikan (menarik), seleksi (memilih), pemakaian (mengambil), pengembangan (pembangunan), dan mempertahankan (menjaga) karyawan bertalenta. Karyawan bertalenta, juga disebut sebagai

"bintang" dan "calon biarawan", juga terlibat dalam proses identifikasi, pengembangan, dan mempertahankan mereka.

Perusahaan yang menggunakan strategi manajemen talenta akan mendapatkan banyak keuntungan untuk mempekerjakan karyawan yang secara konsisten memberikan kinerja yang unggul yaitu; a). perusahaan mendapatkan karyawan yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, b). karyawan memiliki talenta tersebut dapat dikembangkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih banyak dan lebih besar, c). Mereka yang bertalenta dapat diambil dan dipilih dari dalam organisasi. Oleh karena itu, tujuan utama manajemen talenta adalah mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang paling berpartisipasi dalam organisasi. Untuk memulai program pengembangan talenta, Suatu perusahaan harus memiliki insight dalam setiap talenta. Insight adalah proses menginternalisasikan kekuatan pekerja untuk mengetahui bagaimana mereka dapat berkinerja lebih baik di suatu bidang. Dengan bantuan coach, pekerja bertalenta ini diharapkan dapat menemukan peluang baru. Dengan beberapa Program pengembangan karyawan melalui pelatihan harus konsentrasi pada penemuan pengetahuan dan keterampilan baru dalam lingkungan kerja. Ini termasuk dalam pelatihan tindakan dan tugas proyek; dalam pelatihan tindakan, kesalahan diperbolehkan. Sudah bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi selama proyek. Namun, jika proyek selesai, peserta program akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, proses aplikasi memiliki toleransi kesalahan yang lebih rendah karena kesalahan yang terjadi pada proses akan berdampak pada proses. Kemudian melakukan identifikasi Strategi Manajemen Talenta yang Efektif: Banyak skema manajemen talenta yang diterima secara luas dalam literatur untuk kenaikan kinerja dan retensi karyawan. Strategi-strategi ini termasuk pelatihan dan pengembangan karir, program yang memastikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan, dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Dan pemahaman studi tentang pentingnya membangun budaya perusahaan yang mendukung, membuktikan bahwa keberhasilan skema manajemen talenta terkait dengan kultur perusahaan dalam kemajuan dan perkembangan pekerja. Perusahaan mendorong kerja sama, inovasi dan keseimbangan peluang karir menciptakan lingkungan yang mendukung retensi pekerja. Dan terdapat beberapa masalah yang mungkin dihadapi saat menerapkan strategi manajemen talenta disebutkan dalam beberapa literatur. Ini termasuk perubahan sikap pekerja, kurangnya bantuan dari manajemen atas dan kesukasan menentukan efek jangka panjang dari skema tersebut.

Dalam dinamika era globalisasi yang begitu cepat, perusahaan harus proaktif untuk mencari, mempertahankan dan mengelola talenta mereka dengan teliti. Manajemen talenta sangat penting untuk bertahan dan berkembang di dunia kerja yang banyak dengan perubahan cepat dan ketidakpastian. Strategi manajemen talenta mencakup banyak elemen penting, termasuk elemen pengembangan jangka panjang yang menyeluruh selama proses merekrut individu yang berbakat. Organisasi dapat memberikan kesempatan peningkatan yang sesuai untuk kebutuhan dan perkembangan perusahaan akan menghasilkan pekerja yang tidak sekedar memiliki kemampuan teknis, akan tetapi memahami dinamika bisnis global. Ini membutuhkan investasi dalam karyawan dan kelangsungan organisasi.

Menciptakan budaya di mana karyawan dihargai dan dihargai akan mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Pengakuan yang diterima tidak hanya diterima melalui apresiasi verbal. Ini juga dapat berarti lebih banyak tugas, peluang mengatur proyek strategis atau keterlibatan dalam pengambilan keputusan perusahaan yang penting. Beberapa komponen penting dari strategi manajemen talenta yang efektif adalah memberikan peluang karir yang memotivasi karyawan. Ketika karyawan memiliki jalur karir yang jelas dalam meningkatkan kemampuan melaksanakan apa yang telah di rancang dan kemampuan mereka, maka mereka berkeinginan berperan serta dan setia pada perusahaan. Oleh karena itu, untuk

menghadapi kerumitan dan kompetisi bisnis yang tajam di era globalisasi, skema manajemen talenta yang berkeseluruhan dan proaktif. Tidak sekedar perlu tetapi juga sangat penting. Dengan memfokuskan pada peningkatan, penunjukan dan penyediaan peningkatan karir. Organisasi dapat menghasilkan dasar yang kuat dalam menarik keutamaan bersaing, menjamin kelangsungan hidup serta kemajuan di sela-sela perubahan yang tidak terhindarkan.

Model pengembangan yang terintegrasi digunakan dalam manajemen talenta. Empat komponen yang harus dikembangkan adalah pengetahuan, keterampilan, pengalaman, atau kompetensi, dan karakter. Manajemen talenta adalah alat penting untuk manajemen strategis, yang memerlukan partisipasi pemimpin yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Seperti yang dinyatakan oleh Pella dan Inayati, setiap tahapan dalam manajemen talenta berhubungan dengan tahapan dan komponen lainnya. Singkatnya, langkah-langkah berikut terdiri dari proses manajemen talenta:

1). perencanaan kebutuhan talenta, 2). pembentukan citra perusahaan sebagai daya tarik bagi talenta tinggi di pasar talenta, 3). mengelola talenta yang baru bergabung ke perusahaan dan meletakkannya ke posisi dan bagian yang produktif dalam organisasi, 4), pelaksanaan program pemeliharaan talenta untuk dapat mempertahankan keberadaan talenta dalam organisasi, 5). memastikan ketersediaan talenta ke setiap bagian perusahaan untuk dapat meningkatkan keunggulan setiap lini dalam perusahaan.

Menurut Pella dan Inayati, proses tersebut membentuk kerangka kerja manajemen talenta yang mencakup; perekrutan meliputi identifikasi kompetensi talenta yang sesuai dengan perusahaan, orientasi melalui orientasi formal dan program on-boarding informal, manajemen kinerja melalui upaya pengelolaan seluruh unit dalam perusahaan, pengakuan dan retensi melalui pemberian penghargaan berupa insentif atau imbalan, pendidikan dan pelatihan melalui program pengembangan dan pelatihan berbasis kompetensi dan pengembangan kaderisasi (Succession Planning) Sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan akan siap untuk mengisi peran strategis dalam perusahaan, yang mencakup pengembangan keterampilan sebagai calon pemimpin di masa depan. Perusahaan yang sukses dalam manajemen talenta memiliki semua karakteristik manajemen talenta, menurut pendapat Pella dan Inayati; memiliki pola pikir berorientasi pengembangan (development mindset), menerapkan budaya kinerja tinggi (high performance culture), adanya dukungan manajemen atau pemimpin organisasi (executive sponsorship) dan implementasi sistem informasi SDM yang baik (good human resource information system). (Roswiyanti, Hasanah, et al., 2022) Dalam praktiknya, program manajemen talenta terdiri dari banyak tahapan, menurut Pella dan Inayati. Proses ini mencakup pembentukan kriteria talenta, yang mencakup standar kompetensi untuk sasaran pengembangan talenta; pemilihan kelompok pusat pengembangan talenta melalui proses asesmen dan seleksi; dan pembentukan program percepatan pengembangan talenta, yang mencakup standar kompetensi untuk sasaran pengembangan talenta. Selain itu, ada beberapa faktor yang memengaruhi pelaksanaan manajemen talenta, seperti nilai tenaga kerja, kondisi demografi global, perubahan peran profesional sumber daya manusia di era globalisasi, antara lain melalui pelatihan, coaching, dan conseling, hingga penerapan program hidup kerja inovatif. Selain itu, ada strategi perubahan untuk menerapkan manajemen talenta, termasuk coaching, pengembangan untuk meningkatkan efisiensi kerja, subkontrak dan subkontraktor, dan perusahaan lain.

## KESIMPULAN

Strategi manajemen talenta telah terbukti menjadi metode yang sangat baik untuk menumbuhkan bakat karyawan. Strategi manajemen talenta yang efektif dapat meningkatkan lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja; ini mencakup pengembangan kompetensi,

pengawasan kinerja, motivasi, dan kerjasama. Dengan menerapkan strategi ini, organisasi dapat meningkatkan potensi karyawan dan meningkatkan kinerja.

Penelitian ini menyarankan bahwa organisasi harus mempertimbangkan strategi manajemen talenta yang efektif dalam mengembangkan potensi karyawan. Selain itu, organisasi juga harus mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, komunikasi, dan kepuasan kerja membantu karyawan menjadi lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya.

## REFERENSI

- Abdulquddus (2015). The Impact of Talent Management on Employee Engagemnt, Retention and Value Addition in Achieving Organization Performance. *Journal of Economic Development*.
- Agustiani, F.N.& Sadana. "Pengaruh Management Talenta Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK". *Jurnal Riset Perbankan Mnajemen dan Akuntansi*, 3. No 2, 100-131.
- Aula Rahmawati, H. "Pengaruh Management Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada PT. BPR Bank Daerah Lamongan". *Jurnal Ilmu Majement*, 7. No. 2, 419-429.
- Baali, Y. Sembel, H.F.Rukmana, A.Y, Apriani, A, Febrian, W.D., Hayadi, R.M Winarti, L. Darmawati, L.E.S., Sani, I, Saerrang, A.A. *Manajemen Bisnis Kreatif Dan UMKM*. Get Press Indonesia.
- Berger, L.A, Berger, D.R.(2014) Mengidentifikasi, Mengembangkan, Mempromosikan Orang Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi.
- Bethke Langeneger, Pamela, Mahler, Philippie, dan Staffel, B. (2015). Effetiveness of talent ,management strategis. *European Journal International Management*, 524-539.
- Ciptagustia, A. "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Distincive Capabilities Serta Implikasinya Pada Keunggulan Bersaing Industri Furniture Rotan". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa* , 16, No. 1, 1-15. <https://doi.org/10.29313/performa.v16i2.4476>
- Davis, Tony. *Talent Assesment Mengukur dan Menyeleksi Orang-orang Terbaik Dalam Perusahaan*. Jakarta: PPM
- Endratno, H. Talent Management Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Promoting Socio-Economic Develoment Through Busines Integration*, 124-134. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-8259-7.ch009>
- Eunike Prapti Lestari Krissetyanti, (2013). Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan PNS. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 7, No.1*.
- Febrian, W.D. *Strategy For Improving thr Quality Of Employee Work: Analysis Of Training Implementation, Career Development and Team Work*. Greenation International, *Journal of Economics and Accounting (GIJEA)*, 1, No. 4, 550-559.
- Febrian, W. D., & Sani, I. Systematic Literature Review: Implementation of Talent Management for Crewing in Shipping Companies to Organizational Sustainability. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 2023: 3, No.5, 1837-1848.
- Febrian, W. D., & Solihin, A. Peningkatan Talent Manajemen, Performance Manajemen dan Motivasi Ekowisata di Kabupaten Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta. *Journal Human Resources*, 2023, 24, No. 7. *Abdimas*, 1, No. 2, 1-4
- Isfahani, A. C.-, & Boustani, H. Effects of Talent Management onEmployees Retention: The Mediate Effect of Organizational Trust. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2004: 3, No.5, 114-128. <https://doi.org/10.6007/ijarems/v3-i5/1196>

- Karina, N. K., & Ardana, I. K. "Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan". E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2020: 9, No.2, 487.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>
- Luna-Arocas, R., & Morley, M. J. "Talent management, talent mindset Competency and Job Performance: the Mediating Role of Job Satisfaction. European Journal of International Management, 2015: 9, No.1, 28-51.
- Miftahuljannah, & Islami, V. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sucofindo (Persero) Jakarta. Cakrawala 2017: XVII, No.2, 171-178.  
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/2392>
- Muhammad Al Rinadra, Achmad Fauzi, Wesy Jufan Galvanis, Junwalki unwalki, Mohammad Awwaby Hafizd Satria, Irwan Darmawan. Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). 2023: Vol. 4, No.6. <https://dinastirev.org/JIMT>,
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)". Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 2024: 6, No.1.
- Pella, Darmin A, Inayati, A. (2011) Talent Management (Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima)
- Pengaruh Knowledge Sharing, Penerapan Strategi Keunggulan Bersaing terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Yayasan "SARI" Cokroaminoto Makassar)  
10.2991/aebmr.k.220107.021
- Ria Yuli Angliawati, Feti Fatimah Maulyan. Peran Talenta Management dalam Pembangunan SDM yang Unggul. Juenal Sain Manajemen, Vol. 2 No. 2 Agustus 2020, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya
- Roswiyanti, R., Hasanah, U., & Muhtazib, M. (2022). Kontribusi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Layanan Bank BRI Syariah Mamuju. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 1(1), 07-19.
- Ridha Choirun Nisa, Endang Siti Astuti, Arik Prasetya. Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 2016: Vol. 39 No.2.
- Wenny Desty Febrian, Kholid Ansori, Nelli Roza, Muhammad Syafri Susanto Fatimah Malini Lubis. "Strategi Manajemen Talent Untuk Peningkatan Kinerja Dan Retensi Karyawan". Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran. 2017: jrppVolume 7 Nomor 2, P-2655- 710X e-ISSN 2655-6022. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/>