
MANAJEMEN TALENTA DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA DAN KARIER.

Elmie., Universitas Jayabaya

Dedek Riyadi., Universitas Jayabaya

<i>ARTICLE INFO</i>	<i>ABSTRACT</i>
<p>Keyword: <i>Talent management, performance, career.</i></p> <p>Corresponding Author: 2022010161010@pascajayabaya.ac.id</p> <p>Manajerial ISSN 2502-5546</p>	<p><i>A strategy for managing talent is a well-thought-out and rigorous plan for locating, training, and keeping top personnel in an organization. This study demonstrates that this condition is significant, which means that the talent management variable, which consists of three indicators, namely recruitment and selection, placement, and development, will improve employee performance as a result of the process of recruitment and selection. Additionally, this condition was found to be significant by this study. Using qualitative research, the results demonstrate that talent management is an important aspect in the success of an organization. This is due to the fact that talent management may assist businesses in improving the performance of their employees. Research has demonstrated that career management has an effect on employee performance. This finding shows that an organization's operations may be enhanced if its staff possesses high levels of both career and performance. Every company will be prosperous if it is able to maximize the use of the skills possessed by its workforce and determine the return on investment for each financial commitment it makes.</i></p>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, ketika setiap perusahaan harus dapat menilai dan memprediksi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dan merespons dengan cepat, tepat, efektif, dan efisien, sangat penting bahwa mereka memiliki departemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Dapat dipercaya dan kompeten dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dari bisnis apa pun, karena memengaruhi tindakan yang diambil dan hasil yang dicapai (Saputra et al., 2020a).

Jika produktivitas pekerja dapat ditingkatkan, organisasi akan mengalami sedikit kesulitan dalam mencapai tujuannya. Unsur individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasional semuanya diungkapkan oleh Mahmudi (2004:21) berdampak pada kinerja SDM. Pengetahuan dan talenta adalah contoh dari kemampuan bawaan yang membentuk bagian pertama dari komponen individu yang mempengaruhi kinerja pekerja (Malika & Irfani, 2022).

Beberapa taipan komersial abad ke-20 percaya bahwa, ketika diadu satu sama lain, uang, barang, dan manusia adalah keuntungan terbesar mereka. Namun aset paling berharga yang dimiliki oleh setiap bisnis adalah orang-orangnya. Jika Anda melihat perusahaan-perusahaan top pasar, Anda akan melihat bahwa mereka semua memiliki departemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang sangat kuat. Ketika digabungkan dengan strategi fungsional lainnya, sumber daya manusia berkualitas tinggi perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya sebesar 20% dan keuntungannya dengan jumlah yang sama (Octavia & Susilo, 2018).

Konsekuensinya, tantangan bisnis saat ini adalah memenangkan perang talenta, karena hal ini memengaruhi peluang mereka untuk sukses di pasar. Untuk menang dalam persaingan untuk talenta, bisnis dari semua ukuran perlu menyepakati definisi umum dari istilah tersebut.

Menurut Pella dan Inayati (2011: 81), talenta perusahaan terdiri dari karyawan terbaik dan cerdasnya. Talenta juga dapat dipandang sebagai personel yang teridentifikasi untuk memilih potensi

menjadi pemimpin masa depan organisasi (company future leader) (pemimpin masa depan perusahaan). Dengan pengertian tersebut maka manajemen talenta dapat dianggap sebagai suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan untuk mengisi posisi kritis sebagai pemimpin masa depan perusahaan dan posisi yang mendukung kekuatan inti perusahaan (keahlian unik dan nilai strategis tinggi) (keterampilan unik dan nilai strategis tinggi) (Octavia & Susilo, 2018).

Organisasi terlibat dalam manajemen talenta ketika mereka ingin memastikan mereka menemukan, melatih, mempertahankan, dan mempromosikan individu yang paling memenuhi syarat untuk posisi terbuka. Selain kemampuan alam, pendidikan dan pengalaman juga penting dalam mengembangkan sumber daya tenaga kerja yang kompeten dan dapat dipasarkan. Karena perusahaan global berada di bawah tekanan terus-menerus untuk meningkatkan kinerja mereka, berinvestasi pada karyawan yang berpengetahuan dan berpengalaman sangatlah penting jika mereka ingin mewujudkan visi mereka. Akuisisi dan penggunaan pengetahuan telah menjadi sesuatu yang sangat menentukan; karenanya, perlu dikelola dengan tepat dalam rangka meningkatkan kinerja pekerja (Nisa et al., 2016).

Selain itu, manajemen talenta dapat menjadi pendekatan strategis yang lengkap untuk menemukan, menilai, dan memanfaatkan sumber daya manusia organisasi yang terbaik untuk memaksimalkan hasil individu dan kolektif. Mempertimbangkan penjelasan sebelumnya, manajemen talenta dapat dianggap sebagai ungkapan luas yang mencakup pengelolaan sumber daya manusia sejak perekrutan hingga saat kepergian karyawan (Tamala & Fadili, 2021).

Bisnis yang berinvestasi dalam manajemen talenta lebih mampu mengisi peran eksekutif dengan kandidat yang berkualitas, menghilangkan ketidakpastian tentang kualitas kepemimpinan di pucuk pimpinan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Pratt et al. dalam Bethke-Langenegger et al. (2011: 9) dimana disebutkan bahwa investasi dalam bentuk talent management dapat mengembangkan personel yang berkualitas dan menghasilkan karya dengan kualitas kinerja

yang tinggi, sehingga dapat bersaing secara efektif di pasar. Sudah mapan bahwa manajemen talenta secara langsung terkait dengan kesuksesan organisasi dan kepuasan karyawan (Anisah & Sakinah, 2020).

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja ?
2. Bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap pengembangan karir ?

TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja ?
2. Mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap pengembangan karir ?

MANFAAT PENELITIAN

Terdiri dari dua Manfaat secara teoritik diharapkan melalui penelitian ini:

1. Diharapkan pembaca dapat memahami tentang bagaimana manajemen talenta.
2. Memperluas wawasan pembaca mengenai manajemen talenta dan pengaruhnya terhadap kinerja dan karir.

Sedangkan manfaat prakteknya diharapkan hasil kajian dalam penelitian ini memberikan masukan bagi:

1. Diharapkan manajemen talenta dapat di terapkan secara optimal di perusahaan maupun instansi

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Talenta

Menurut Yarnall (2011: 4), manajemen karir adalah memilih dan memelihara pekerja berpotensi tinggi dalam suatu organisasi untuk menumbuhkan kumpulan pekerja yang keterampilannya dapat dipelihara menjadi aset yang berharga. Kumpulan orang-orang berkarir seperti itu dikenal sebagai kumpulan karir (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

Menemukan, memelihara, menarik, mempertahankan, dan menggunakan individu-individu brilian adalah semua komponen manajemen

karir, seperti yang didefinisikan oleh Armstrong (2008: 168) Sementara itu, manajemen karir adalah prosedur yang diterapkan oleh bisnis untuk memenuhi tuntutan sumber daya manusia saat ini dan masa depan, seperti didefinisikan oleh Cappelli (2008:1). Manajemen talenta menurut Pella dan Afifah (2011:81) didefinisikan sebagai "manajemen strategis untuk mengelola aliran talenta dalam perusahaan yang bertujuan untuk memastikan tersedianya pasokan talenta dan menyelaraskan karyawan yang tepat. dengan pekerjaan yang tepat dan pada waktu yang tepat berdasarkan sasaran strategis perusahaan dan prioritas kegiatan korporasi atau bisnis korporasi (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

Manajemen talenta, menurut otoritas tersebut, adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta guna menciptakan keunggulan bisnis dan mencapai tujuan kompetitif perusahaan dengan menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

Untuk tujuan meminimalkan perputaran karyawan dan memaksimalkan retensi karyawan, kumpulan karir didirikan sebagai pusat pengembangan dan pelatihan SDM. Menurut (McCartney and Garrow, 2006 dalam Yarnall, 2011:4). Dedikasi yang meningkat, bantuan lintas perusahaan, dan peluang pertumbuhan yang disesuaikan adalah beberapa keuntungan dari kumpulan karir bagi pekerja individu (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

Kumpulan karir seperti ini sangat berharga bagi bisnis, terutama dalam hal menemukan orang-orang dengan potensi tingkat eksekutif. Bukan hanya kemampuan kepemimpinan yang harus dimiliki oleh manajer umum, tetapi banyak keterampilan dan kemampuan lain yang sangat penting untuk dimiliki oleh seorang manajer (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

Di beberapa organisasi, kumpulan karir dipecah menjadi himpunan bagian seperti karir eksekutif, fungsi perusahaan, sumber daya manusia yang beragam, dan manajemen. Kolam akselerasi, seperti yang dijelaskan oleh Byham et al. (2002) dalam Silzer dan Dowell (2009), adalah cara umum di mana bisnis

mengantisipasi tingkat tanggung jawab individu di masa depan. Berikut adalah berbagai tingkatan pusat pengembangan karir (talent pool) (Sule & Wahyuningtyas, 2016):

- a. Manajer Pangkalan Karir
 - 1) Memaksimalkan Kompetensi Kinerja.
 - 2) Peningkatan Kompetensi Secara Berkelanjutan.
 - 3) Keterampilan dalam Kepemimpinan Tim,
- b. Koordinator Talent Pool
 - 1) Kemampuan dalam Mengelola Karyawan dan Pekerjaannya.
 - 2) Kapabilitas sebagai Pemimpin secara Individual.

B. Proses Talent Management

Menurut Berger (2011), berikut adalah empat proses utama yang membentuk manajemen karir: (Savitri & Suherman, 2018)

1. Inklusi didefinisikan sebagai keadaan di mana individu merasa menjadi bagian dari proses organisasi.
2. "Keterlibatan" mengacu pada hubungan yang dimiliki perusahaan dengan anggota stafnya. Model manajemen talenta akan digunakan dalam proses ini, dan tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pekerja bersemangat dalam melakukan tugasnya dan mengambil tindakan yang baik untuk meningkatkan reputasi organisasi.
3. Kompetensi: memastikan bahwa personel memiliki kompetensi yang tepat untuk bekerja dalam bisnis dan mencapai tujuannya untuk memastikan keberhasilan organisasi.
4. Retensi adalah proses memastikan bahwa karyawan tetap tinggal dengan organisasi dan tidak meninggalkan pekerjaan untuk bisnis lain.

Berikut ini adalah beberapa subproses yang termasuk dalam manajemen karir:

1. Sourcing adalah metode akuisisi karir yang disiplin yang berfokus pada perekrutan dan identifikasi karir. Proses ini juga dikenal sebagai akuisisi karir. Proses sourcing melibatkan langkah-langkah berikut yang dilakukan:
 - a. "Manajemen Suksesi" adalah praktik menempatkan dan menumbuhkan individu di dalam organisasi yang suatu hari nanti

berpotensi menempati peran tertentu dalam perusahaan itu.

- b. Branding adalah proses memastikan bahwa karyawan suatu organisasi beroperasi dengan cara yang berbeda dari cara karyawan organisasi lain melakukan pekerjaan mereka.
- c. Perencanaan Staf: proses berkelanjutan yang digunakan untuk menghubungkan tuntutan dan prioritas organisasi dengan kebutuhan tenaga kerjanya untuk menjamin bahwa tujuan dan persyaratan legislatif, layanan, produksi, dan peraturan dipenuhi.
- d. Rekrutmen adalah proses menemukan dan mempekerjakan kandidat pekerjaan dengan kualitas terbaik untuk posisi terbuka dengan cara yang efektif dan efisien dalam hal biaya.

2. Penyelarasan adalah proses menyatukan personel perusahaan dengan tujuan strategis dan budaya perusahaan perusahaan. Tugas-tugas berikut dilakukan selama proses penyalarsan:
 - a. Onboarding: proses di mana pekerja baru mempelajari informasi, kemampuan, dan kebiasaan yang diperlukan untuk menjadi anggota perusahaan yang produktif
 - b. Penyalarsan Rencana dan Sasaran Strategis: memastikan bahwa semua karyawan berada di halaman yang sama sehubungan dengan tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek organisasi
 - c. Manajemen Kinerja: Proses merencanakan, mengawasi, dan meninjau kontribusi karyawan terhadap organisasi melalui upaya kolaboratif antara manajer dan karyawan
3. Memperoleh dan Mengembangkan adalah proses di mana individu mempelajari kemampuan baru dan meningkatkan kemampuan yang sudah mereka miliki untuk memajukan karier mereka di dalam perusahaan.
4. Penghargaan adalah hasil dari penciptaan dan penerapan strategi dan kebijakan yang dimaksudkan untuk memberi penghargaan kepada karyawan dengan cara yang adil,

konsisten, dan sesuai dengan nilai yang dirasakan karyawan di mata perusahaan.

C. Karakteristik Manajemen Talenta

Menurut (Pella, 2011), penulis menyatakan bahwa faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mengelola talenta karyawan secara efektif antara lain sebagai berikut: (Savitri & Suherman, 2018)

1. Mentalitas pembangunan, disebut juga sebagai kerangka berpikir yang mengutamakan proses pembinaan kepribadian setiap individu pekerja.
2. Budaya Kinerja, dimana korporasi mencari indikator kinerja pada setiap pekerjaan untuk digunakan sebagai dasar penentuan tingkat keberhasilan individu dan sebagai alat ukur untuk menentukan tingkat remunerasi yang harus diberikan kepada orang lain. .
3. Executive Sponsorship, dimana seorang General Manager (GM) secara sukarela memberikan waktunya untuk membimbing, mendidik, dan memberdayakan individu yang dipandang sebagai calon pemimpin masa depan dalam organisasi.
4. Sistem informasi SDM yang baik, dimana HRD dan pimpinan berbagai unit kerja berkolaborasi untuk memelihara dan mengkinikan data guna mencatat dimana pegawai berada dan pernah menduduki jabatan dan penugasan dimana saja dan dimana saja seharusnya pegawai dipindahkan berdasarkan jabatannya. tingkat kompetensi.

D. Kinerja

Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses menilai ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seorang pekerja atau pegawai (pekerja atau manajer) yang dianggap mendukung dalam pekerjaannya. Informasi ini kemudian digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan tentang tindakan di bidang ketenagakerjaan (Savitri & Suherman, 2018).

Tujuan dari penilaian kinerja pegawai adalah untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk merancang karir yang akan diwujudkan dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki

pegawai. Namun menurut (Sinambela, 2012), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan suatu keterampilan tertentu. Definisi ini ditemukan dalam penelitian Sinambela. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan komponen penting dari suatu bisnis. Berkembangnya suatu usaha tergantung dari kemampuan karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan, dan kemampuan tersebut diukur dari kinerja yang telah dikeluarkan (Savitri & Suherman, 2018).

Menurut Mangkunegara (2013), kriteria berikut harus dipertimbangkan selama proses tinjauan kinerja: (Savitri & Suherman, 2018)

1. Kualitas pekerjaan yaitu kerapian, ketelitian, dan relevansi hasil pekerjaan, terlepas dari banyaknya pekerjaan yang dilakukan. Suatu tugas yang diselesaikan dengan kualitas tinggi dapat memiliki tingkat kesalahan yang lebih rendah, dan peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perkembangan organisasi.
2. Jumlah pekerjaan, atau lebih khusus lagi, volume pekerjaan yang dihasilkan dalam keadaan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai bentuk pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan akan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, yang menunjukkan sejauh mana pekerja dapat dimintai pertanggungjawaban atas hasil kerja mereka, sarana dan prasarana yang mereka gunakan, dan perilaku mereka selama bekerja.
4. Inisiatif, yang menunjukkan seberapa besar kemampuan seseorang untuk mempelajari, menganalisis, membuat, dan membuat keputusan tentang bagaimana menyelesaikan tantangan yang mereka hadapi.
5. Collaboration, atau kemauan pegawai untuk bergabung dan bekerja sama dengan kegiatan pegawai lainnya, baik vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, guna mencapai hasil yang lebih baik.
6. Ketaatan, atau kesiapan pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan

peraturan yang telah ditetapkan dan petunjuk yang telah diberikan kepadanya.

E. Karier

Karier seseorang terdiri dari pekerjaan, magang, dan akhirnya posisi permanen yang mereka pegang selama masa kerja mereka (Dewa Ketut Sukardi, 1989). Karier seseorang terdiri dari semua peran yang mereka mainkan di tempat kerja (Hani Handoko, 2000). Karir, seperti yang didefinisikan oleh Gibson et al. (1995), terdiri dari rangkaian kegiatan kerja yang berkesinambungan selama hidup seseorang, serta seperangkat sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman individu dan pekerjaan mereka (Suadnyana & Supartha, 2018).

Ada dua cara untuk melihat apa yang kita maksudkan ketika kita mengatakan "karir", seperti yang dijelaskan oleh Greenhaus (Irianto, 2001): yang pertama melihatnya dari perspektif kepemilikan (seperti dalam properti) dan yang kedua melihatnya dari sisi properti. perspektif pekerjaan atau organisasi. Karier, dalam pandangan ini, adalah serangkaian posisi dalam satu perusahaan, masing-masing dengan serangkaian tanggung jawab dan kewajibannya sendiri, seperti perwakilan penjualan, manajer produk, manajer pemasaran distrik, manajer pemasaran regional, dan wakil. presiden divisi pemasaran. Cara kedua menganggap karier seseorang sebagai sesuatu yang berbeda dari pekerjaan atau perusahaannya. Menurut teori ini, profesi seseorang dibentuk oleh pergeseran internal dalam rangkaian keyakinan, nilai, dan dorongannya sendiri (Suadnyana & Supartha, 2018).

Menurut dua aliran pemikiran ini, karir adalah "pola pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan" yang terjadi selama durasi waktu individu atau pekerja di suatu organisasi dan mungkin, dalam arti luas, dipecah menjadi peristiwa objektif. Menggunakan hierarki pekerjaan, tanggung jawab, dan keputusan di tempat kerja adalah salah satu cara yang mungkin untuk mengilustrasikan konsep tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Awalnya dikembangkan di bidang-bidang seperti sosiologi dan antropologi, metode

penelitian kualitatif telah menemukan jalannya ke ruang kelas dengan berbagai nama. Observasi partisipatif digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menghasilkan deskripsi, gambaran, atau makna yang sistematis, terperinci, akurat secara faktual dari fakta, sifat, dan interaksi antara variabel yang diteliti. Berfokus pada isu-isu sosial, penelitian kualitatif memberikan kesempatan kepada peserta studi untuk berbagi pemikiran dan pengalaman mereka. Mencari tahu apa yang sebenarnya terjadi di balik layar, mendapatkan wawasan tentang bagaimana orang benar-benar berinteraksi satu sama lain, membangun hipotesis, memeriksa apakah data Anda benar, dan menggali masa lalu adalah tujuan penelitian kualitatif. Peneliti dalam studi kualitatif berusaha mengkonstruksi realitas dan menafsirkan maknanya.

Penelitian perpustakaan mengacu pada proses pengumpulan informasi melalui penggunaan perpustakaan. Istilah "penelitian perpustakaan" mengacu pada berbagai tugas yang melibatkan membaca, mendokumentasikan, dan memproses bahan penelitian yang diperoleh dari perpustakaan. Data penelitian ini berasal dari sumber sekunder, artinya tidak dikumpulkan oleh peneliti langsung dari topik penelitian. Makalah luar negeri yang digunakan sebagai sumber sekunder dalam penelitian ini membantu melengkapi data asli dan memberikan konteks pada analisis jurnal. Sastra dan karya lain yang terkait dengan penelitian ini menyediakan data sekunder.

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia semakin dilihat sebagai aset organisasi yang paling berharga di bawah paradigma baru manajemen sumber daya manusia (atau umumnya dikenal sebagai modal manusia). Ini memerlukan pengelolaan yang disengaja dan proaktif dari aset-aset ini (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

Tujuan dari manajemen talenta adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dengan membangun sistem untuk menemukan, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan

mempertahankan karyawan dengan keterampilan dan pandangan yang dibutuhkan oleh perusahaan sekarang dan di masa depan (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

Manajemen sumber daya manusia strategis (HRM) didefinisikan sebagai proses di mana praktik HRM terintegrasi dengan strategi bisnis untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Manajer SDM, untuk memenuhi fungsi strategis ini, harus menjadi ahli dalam mengelaborasi seluruh kemampuan karyawan dan SDM yang dapat dimanfaatkan untuk mendapatkan keuntungan bisnis. Sekarang tampaknya manajemen SDM strategis harus diterapkan (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

Metode Mengelola Talenta Karyawan Konsep manajemen talenta baru-baru ini muncul di ranah sumber daya manusia. Laporan McKinsey tentang "pertarungan karir" pada tahun 1997 dipuji karena menciptakan istilah "manajemen karir".

Tujuan dari setiap strategi manajemen talenta yang efektif adalah untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan orang-orang cemerlang bekerja untuk perusahaan (Gasperz, 2002). Penting untuk menemukan dan mempekerjakan orang yang secara teratur dapat melebihi ekspektasi (Sule & Wahyuningtyas, 2016)..

Pada intinya, manajemen talenta benar-benar merupakan model pertumbuhan SDM yang berfokus pada kekuatan dan potensi individu. Salah satu definisi karir adalah "karir atau kompetensi tertentu". Karir, dalam konteks organisasi, digambarkan sebagai kualitas yang dimiliki oleh personel terpilih yang sangat dihargai dan dibutuhkan oleh bisnis. Pandangan lain adalah bahwa talenta adalah orang-orang yang memiliki atribut terbesar yang dibangun, dipelihara oleh organisasi untuk proses jangka panjang, dan talenta ini akan menjadi generasi penerus organisasi

Tujuan akhir Talent Management adalah untuk: (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mempercepat pencapaian sasaran strategis pembangunan nasional.
2. Untuk memaksimalkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya dan mempercepat pertumbuhan nasional, maka harus
3. mengidentifikasi dan mengembangkan profesional muda yang paling menjanjikan untuk mengambil peran kepemimpinan di masa depan perusahaan dan menempati pekerjaan penting lainnya yang mendukung bisnis inti perusahaan.
4. Memberikan kejelasan dan kepastian karir talenta serta mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi, dan kinerja talenta dalam rangka percepatan pengembangan karir yang berkelanjutan. Diperlukan pembangunan dan percepatan implementasi Merit System di instansi pemerintah
5. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel.
6. Memastikan aliran pelamar yang memenuhi syarat untuk posisi terbuka sesuai dengan tujuan jangka panjang organisasi dan prioritas jangka pendek.
7. Mencapai keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kemajuan karir .

Proses Talent Management menganut kerangka meritokratis yaitu: obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu, bertanggung jawab, bebas dari keterlibatan politik, dan bebas dari kegiatan korupsi, kolusi, dan nepotistik. Hasil terbaik hanya dapat dicapai melalui perencanaan implementasi yang cermat. Menarik, memilih, melibatkan, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik adalah lima pilar kerangka manajemen talenta (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

Oleh karena itu, strategi manajemen talenta adalah rencana metodis yang dipikirkan dengan matang untuk menemukan, melatih, dan mempertahankan pekerja yang cemerlang. Kehadiran karir tidak terbatas pada pekerjaan tertentu atau peringkat organisasi. Karyawan dari semua tingkatan dan di

semua departemen dapat dianggap berkarir. Oleh karena itu, manajemen talenta berpusat pada upaya untuk memperoleh (mengidentifikasi), mengembangkan (memperbaiki), dan mempertahankan (mempertahankan) personel berkinerja tinggi (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

Diniati dkk. (2018) mengulas beberapa penelitian yang sampai pada kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar dari talent management dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Damarasri & Ahman, 2020). Menurut Walker dalam bukunya *"How to Accomplish a Work Objectively"* kinerja seorang karyawan didasarkan pada upaya dan kemampuan individu karyawan itu sendiri, serta bagaimana berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan (Fatmasari, 2017). Agar kinerja para pegawai tersebut dapat bertahan, maka organisasi perlu dapat menyeleksi atau mengumpulkan talenta dari para pegawainya. Di masa depan, karyawan ini akan membantu organisasi dalam memiliki keunggulan kompetitif atas para pesaingnya dalam menjalankan bisnisnya (Sareen & Mishra, 2016)

Jika orang-orang ini bertahan dengan perusahaan, perusahaan harus dapat memilih atau mengumpulkan karir dari karyawannya, yang dalam jangka panjang akan memungkinkan perusahaan memiliki keunggulan kompetitif atas para pesaingnya dalam cara menjalankan bisnisnya (Sareen & Mishra, 2016). Oleh karena itu, agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, mereka perlu menerapkan manajemen talenta, yang dapat memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi di luar faktor lainnya (Marin-Garcia et al., 2019). Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa manajemen talenta berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa operasi organisasi dapat ditingkatkan jika tenaga kerjanya tidak hanya memiliki tingkat karir yang tinggi tetapi juga tingkat kinerja yang tinggi. Menurut Rachmawati (2014), setiap organisasi akan berhasil jika mampu mengelola talenta karyawannya secara optimal dan mengevaluasi nilai dari setiap investasi yang mereka lakukan, seperti investasi sumber daya manusia. Selain itu, Rachmawati (2014) menyatakan bahwa setiap organisasi akan berhasil jika mampu

mengevaluasi nilai dari setiap investasi yang dilakukannya (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017). Penelitian lain juga menyebutkan hasil yang serupa, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh karir manajerial mereka sendiri (Anisah & Sakinah, 2020)

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Naderi (2011), dalam penelitiannya menemukan pengaruh positif yang signifikan antara talent management dengan kinerja karyawan, dan Situmorang (2011), dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara talent management dengan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika terjadi kesalahan dengan penugasan proyek, itu sudah menjadi tanggung jawabnya; namun demikian, jika proyek berhasil, peserta program akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Langkah selanjutnya adalah proses aplikasi, yaitu saat tingkat toleransi kesalahan menurun. Hal ini dikarenakan kesalahan yang terjadi pada proses aplikasi akan berdampak pada kegiatan bisnis.

Berdasarkan temuan penelitian ini, variabel yang mewakili talent management berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan kondisi yang signifikan artinya dengan adanya variabel manajemen talenta yang terdiri dari tiga indikator yaitu rekrutmen dan seleksi, penempatan, dan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai sebagai hasil dari proses rekrutmen dan seleksi. Peningkatan kinerja karyawan ini akan cenderung berlanjut hingga pengembangan karir karyawan. Manajemen talenta merupakan salah satu faktor utama yang harus dijadikan patokan dalam mencari talenta terbaik (Azhad & Anggraeni, 2022).

Hal ini dikarenakan talent development pada lembaga pimpinan perlu dilatih bagaimana cara merekrut dan menyeleksi pegawai yang bertalenta agar dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuannya masing-masing dan agar dapat membina dan mengembangkan talenta yang ada pada diri masing-masing pegawai. dan diberikan insentif agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya dan juga dapat meningkatkan kinerja

karyawan dan perusahaan. Ada penelitian sebelumnya yang menjelaskan bagaimana sebuah investasi berupa talent management dapat menghasilkan pekerja yang berkualitas dan menghasilkan karya dengan kualitas kinerja yang tinggi. Akibatnya, pengembangan karir sangat signifikan bagi organisasi dan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik (Saputra et al., 2020b).

Sebagai perusahaan besar, sangat penting untuk menerapkan strategi pengembangan karir berbasis talenta, karena manajemen talenta memengaruhi kemajuan karyawan. Komunikasi yang lebih jelas, lebih fokus, dan terorganisir dengan baik berdampak baik pada pengembangan profesional karyawan. Menemukan pemimpin baru yang menjanjikan adalah masalah yang dapat diatasi melalui manajemen karir. Jenjang karir karyawan dapat lebih jelas didefinisikan melalui manajemen talenta, yang merupakan proses yang komprehensif dan dinamis untuk mengembangkan sekelompok orang dengan potensi tertinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi. Proses ini dilakukan dalam praktik oleh para pemimpin yang terkait dengan perusahaan dan melibatkan kegiatan menarik, memilih, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkarir (Nugrahani & Wulansari, 2018).

Faktor organisasi, seperti yang ditimbulkan oleh sumber daya manusia atau anggota staf, menghadirkan hambatan terbesar untuk menerapkan manajemen karir. Isukapally Jr. (2009) mengklaim bahwa mengelola talent pool organisasi itu sulit. Ini karena sebagian besar divisi dalam organisasi perlu dilibatkan dalam pencarian, daya tarik, pengembangan, dan retensi talenta terbaik, dan jika talenta yang baik telah ditemukan, langkah selanjutnya adalah mempertahankannya. Untuk mewujudkannya, di perlu mampu melakukan beberapa langkah. Pengembangan karir berbasis talenta memerlukan beberapa langkah, antara lain namun tidak terbatas pada: pembuatan grand design dan melibatkan konsultan/ahli untuk membuat format penilaian yang dapat mengakomodir kebutuhan pengembangan karir karyawan; mengembangkan sistem pelatihan yang mengarah

pada sistem berbasis karir; posisi pemetaan; menempatkan pegawai berdasarkan keahlian; meningkatkan keterampilan melalui pelatihan; menjalin kerjasama dengan pihak luar; membuat peraturan dan kebijakan; dan seterusnya (Simatupang, 2021).

Ada beberapa metode untuk menentukan pemetaan keterampilan karyawan, termasuk (Nugrahani & Wulansari, 2018):

1. Agar bisnis Anda berkembang di sini-dan-sekarang, Anda harus terlebih dahulu menentukan jenis pengetahuan, pengalaman, dan teknologi apa yang dibutuhkan karyawan Anda untuk unggul.
2. Membuat peta talenta yang merinci keluasan talenta karyawan yang ada berdasarkan langkah-langkah identifikasi saat ini dan kebutuhan aktivitas organisasi. Memeriksa kebutuhan pelatihan internal dan eksternal anggota staf saat ini untuk mengidentifikasi dan mengisi kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan, dan keahlian.
3. Memaksimalkan karir yang sudah ada di perusahaan dengan melakukan hal-hal seperti menugaskan kembali orang-orang dengan keahlian khusus ke departemen atau lokasi di mana mereka akan lebih berguna. Jika perusahaan Anda mempekerjakan orang dengan keterampilan menulis yang kuat, Anda harus mempertimbangkan untuk menugaskan mereka ke posisi hubungan masyarakat yang berurusan dengan media atau memberi mereka tanggung jawab tambahan di bidang itu.
4. Karir selalu berubah dan membutuhkan kultivasi, seperti yang telah kita bahas. Untuk melihat bagaimana personel dapat diperoleh atau dikembangkan dengan bantuan sumber daya yang disebutkan di atas, diperlukan peta karir.
5. Selalu gunakan peta karir versi terbaru. Memiliki pemahaman yang jelas tentang kumpulan karir organisasi dan kebutuhan keterampilan dan pengetahuan masa depan memungkinkannya merespons dengan cepat dan efektif terhadap perubahan dalam bisnis dan lingkungan eksternal.

SIMPULAN

Manajemen talenta adalah proses pengelolaan talenta karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan meningkatkan efektivitas organisasi. Ini adalah model pertumbuhan sumber daya manusia yang berfokus pada kekuatan dan potensi individu. Laporan McKinsey tentang "pertempuran karir" pada tahun 1997 dikreditkan dengan menciptakan istilah "manajemen karir". Tujuan dari setiap strategi manajemen karir yang efektif adalah untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan orang-orang cemerlang yang bekerja untuk perusahaan. Tujuan akhir dari Talent Management adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mempercepat sasaran strategis pembangunan nasional.

Untuk memaksimalkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dan mempercepat pertumbuhan nasional, organisasi harus mengidentifikasi dan mengembangkan profesional muda yang paling menjanjikan untuk mengambil peran kepemimpinan masa depan di perusahaan dan menduduki pekerjaan penting lainnya. Manajemen Karir adalah rencana metodis untuk menemukan, melatih, dan mempertahankan karyawan yang cemerlang. Berlandaskan tujuan, terencana, terbuka, tepat waktu, bertanggung jawab, bebas dari keterlibatan politik, serta bebas dari kegiatan korupsi, kolusi, dan nepotisme. Kehadiran karir tidak terbatas pada pekerjaan tertentu atau peringkat organisasi, dan berpusat pada upaya untuk memperoleh (mengidentifikasi), mengembangkan (memperbaiki), dan mempertahankan (mempertahankan) personel berkinerja tinggi dari dalam. Diniati dkk. (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar antara talent management dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Manajemen talenta merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, karena dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa manajemen karir berdampak pada kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa operasi organisasi dapat ditingkatkan jika tenaga kerjanya memiliki tingkat

karir dan kinerja yang tinggi. Rachmawati (2014) menyatakan bahwa setiap organisasi akan berhasil jika mampu mengelola talenta karyawannya secara optimal dan mengevaluasi nilai dari setiap investasi yang mereka lakukan. Naderi (2011) menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan antara talent management dengan kinerja karyawan, dan Situmorang (2011) juga menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor organisasi, seperti sumber daya manusia atau anggota staf, merupakan hambatan terbesar untuk menerapkan manajemen karir. Untuk mewujudkannya, pengembangan karir berbasis talenta memerlukan beberapa langkah, antara lain membuat grand design, melibatkan konsultan/ahli, mengembangkan sistem pelatihan, memetakan posisi, menempatkan karyawan berdasarkan keahlian, meningkatkan keterampilan melalui pelatihan, menjalin kerjasama dengan pihak eksternal, dan membuat peraturan dan kebijakan. Ada beberapa metode untuk menentukan pemetaan keterampilan karyawan, termasuk membuat peta karir yang memerinci luasnya karir karyawan yang ada, memeriksa kebutuhan pelatihan internal dan eksternal anggota staf saat ini, dan memaksimalkan karir yang ada di perusahaan dengan menugaskan kembali orang-orang dengan keahlian khusus ke departemen. atau lokasi di mana mereka akan lebih berguna. Untuk melihat bagaimana personel dapat diperoleh atau dikembangkan dengan bantuan sumber daya yang disebutkan di atas, diperlukan peta karir. Selalu gunakan peta talenta versi terbaru untuk merespons perubahan bisnis dan lingkungan eksternal dengan cepat dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Anisah, A., & Sakinah, A. S. (2020). Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 238–240.

- Azhad, M. N., & Anggraeni, Li. (2022). Manajemen talenta dan pengembanag karier pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 338–350.
- Damarasri, B. N., & Ahman, E. (2020). Talent management and work motivation to improve performance of employees. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 490–498.
- Fatmasari, T. W. (2017). Pengaruh person organization fit terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 1–7.
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 45–48.
- Marin-Garcia, J. A., Villaescusa, M. M., & Bonavía, T. (2019). Protocol: How to measure teamwork and networking competencies. *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 10(2), 55–68.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2).
- Nugrahani, A., & Wulansari, P. (2018). Pengaruh Penerapan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Pegawai “Studi Kasus Pada Seluruh Pegawai Dibawah Anggota 1 Bidang Administrasi Dan Umum Badan Pengusahaan Batam. *EProceedings of Management*, 5(1).
- Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60 (2), 186, 191.
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Lintasarta kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197–204.
- Saputra, R. D., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020a). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99.
- Saputra, R. D., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020b). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99.
- Sareen, P., & Mishra, S. (2016). A study of talent management and its impact on performance of organizations. *Journal of Business and Management*, 18(12), 66–73.
- Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai UBP Karawang. *Buana Ilmu*, 2(2).
- Simatupang, T. H. (2021). Penilaian Kompetensi dan Manajemen Talenta dalam Pengembangan Karier ASN. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 15(3), 447–472.
- Suadnyana, I. K., & Supartha, I. W. G. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(4), 1–14.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Penerbit Andi.
- Tamala, S. S. N., & Fadili, D. A. (2021). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi*, 23(1), 39–45.