

MEMAHAMI KONSEP DASAR TALENT MANAGEMENT

Aathifah Fauziyyah¹, Marhamah Izat², Rony Edward Utama³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

tifsfauziyyh@gmail.com¹, izatmarhamah.11@gmail.com², ronyedward60@gmail.com³

Abstract

Humans as a resource in a company have a strategic role compared to other resources. Humans play a very important role in the progress of a company. If a company obtains human resources that are on average of better quality than competing companies, then it is certain that the company will produce good performance as well. To be able to improve the quality of human resources, companies must implement talent management so they can manage human resources well and excel. Therefore, the importance of talent management within a company is to search for, manage and develop existing human resources for the progress of a company. Talent Management involves the process of identifying individuals who have extraordinary potential and abilities to meet the organization's future needs. This process is not only limited to recruitment, but also includes skills development, coaching, and creating a work environment that allows these talents to develop and contribute optimally.

Keywords: Talent Management.

Abstrak

Manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan memiliki peran strategis dibandingkan sumber daya lainnya. Manusia berperan sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Bila perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang rata-rata berkualitas lebih baik dari perusahaan pesaing, maka dapat dipastikan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka perusahaan harus menerapkan manajemen talenta agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan unggul. Maka dari itu pentingnya manajemen talenta di dalam perusahaan untuk mencari, mengelola serta mengembangkan sumber daya manusia yang ada untuk kemajuan suatu perusahaan. Manajemen Talenta melibatkan proses identifikasi individu-individu yang memiliki potensi dan kemampuan yang luar biasa untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Proses ini tidak hanya terbatas pada perekrutan, namun juga mencakup pengembangan keterampilan, pembinaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang memungkinkan bakat-bakat tersebut untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Kata Kunci: Talent Manajemen.

PENDAHULUAN

Manusia terlahir dengan bakat (talenta) yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya, sehingga dapat melengkapi satu sama lain. Dalam proses perkembangan talenta, seseorang perlu dibimbing dan diarahkan untuk memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki, dengan

begitu, seseorang akan memiliki diferensiasi, nilai tambah dan rasa percaya diri untuk dapat masuk ke dalam suatu lingkungan, baik sosial maupun suatu organisasi bisnis melalui kemampuan yang dimilikinya.

Rampersad (dalam Sukoco dan Fadillah, 2016:87) Manajemen talenta adalah cara pengelolaan talenta dalam organisasi secara efektif, perencanaan dan pengembangan suksesi perusahaan, realisasi pengembangan diri karyawan secara maksimal dan pemanfaatan bakat secara optimal. Pella dan Inayati (2011:81) berpendapat bahwa manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa deoan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*unique skill and high strategic value*).

Karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan sehingga mereka harus dipertahankan dan dikelola agar nyaman dan dapat memberikan kontribusi terbaik, perbankan dengan berbagai talent yang ada harus menerapkan strategi untuk mengelola human capital. Salah satu strategi yang dilakukan adalah talent management, dimana strategi ini akan mengelola bakat yang ada pada perbankan dan memastikan ketersediaan talent dengan penyelarasan terhadap pekerjaan dan waktu yang tepat (Pella,2011 ; Sari & Prasetua, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review*. *Literature review* yaitu serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka dan informasi dengan cara menggali pengetahuan atau ilmu dari sumber-sumber seperti buku, karya tulis, diktat catatan kuliah serta beberapa sumber lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Rusmawan, 2019). Data yang diperoleh bukan dari pengalaman langsung, akan tetapi dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Sumber data yang diambil berasal dari beberapa macam sumber yaitu baik dari jurnal nasional maupun internasional dengan menggunakan artikel publikasi dari *Google Scholar*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Talenta Manajemen

Talent Management (Manajemen Talenta) Talenta adalah karyawan yang ada di organisasi atau perusahaan yang mampu memberikan pengaruh di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja yang bagus maupun kepemilikan potensi yang dapat mempengaruhi

perkembangan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang, talenta yang dimaksud ada pada level yang berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang berada di dalam organisasi atau perusahaan (Sule, E & Wahyuningtyas, 2016). Terdapat arti manajemen talenta menurut para ahli yang dapat dilihat dibawah ini yang pada hakekatnya mengandung arti yang sama:

1. Wibowo (2017) mengartikan bahwa manajemen talenta adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan.
2. Kusuwordani (2016) mengatakan bahwa manajemen talenta adalah kegiatan yang bersipat sistematis yang berpengaruh terhadap pengembangan-pengembangan bakat karyawan secara potensial.
3. Nisa (2016) mengatakan bahwa manajemen talenta merupakan suatu proses dari identifikasi serangkaian pada karyawan.
4. Oladapo (2014) mengatakan bahwa manajemen talenta merupakan suatu kegiatan yang digerakkan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang tepat serta menepatkannya ditempat yang tepat melalui proses serangkaian proses identifikasi, pengembangan, pertahanan dan penempatan pada posisi yang sesuai (*the right man the right place*).
5. Dixit dan Arrawita (2018) manajemen talenta adalah unit fungsional dari sebuah organisasi yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggunakan perencanaan sumber daya manusia.
6. Sukoco dan Fadillah (2016) menyatakan penemuan talent management pada organisasi modern ini dikatakan sangat penting dikarenakan munculnya ekonomi modern dan kebutuhan bisnis yang makin strategis.

B. Proses Manajemen Talenta

Proses dari manajemen talenta berkaitan satu dengan yang lainnya. Berger (2011) menyatakan manajemen talenta terdiri dari empat proses yaitu:

1. Komitmen efektif (*effective comitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

C. Karakteristik Manajemen Talenta

Menurut (Pella & Inayati, 2011) menyebutkan bahwa keberhasilan dalam mengatur talenta karyawan berawal dari karakteristik perusahaan, antara lain:

1. Pengembangan pola pikir, yaitu pola pikir yang mengutamakan dalam upaya mengembangkan pribadi setiap karyawan di perusahaan.
2. Budaya pertunjukan, yaitu situasi perusahaan yang berusaha untuk menemukan indikator kinerja pada setiap posisi atau jabatan untuk dijadikan dasar dalam menilai keberhasilan seseorang serta sebagai alat ukur dalam memberikan kompensasi pada karyawan dalam perusahaan.
3. Sponsor eksekutif, dimana posisi General Manager (GM) harus mengabdikan waktunya untuk memberikan pembimbingan, pendidikan dan pemberdayaan kepada karyawan yang dilihat mempunyai kemampuan sebagai calon pemimpin dimasa depan.
4. Sistem informasi SDM yang baik, dimana HRD dan pimpinan unit kerja bekerjasama dalam melakukan pemeliharaan dan pembaharuan data untuk merekam posisi keberadaan karyawan, pernah berada pada posisi dan penugasan dimana saja serta kemana saja seharusnya pegawai dimutasikan seharusnya dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki.

D. Indikator Manajemen Talenta

Menurut Yarnall (2011) dalam Anshori (2019:22) manajemen talenta memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Seleksi Usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.
2. Penempatan Penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda.

3. Pengembangan Pengembangan adalah proses dimana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan.

E. Ciri-Ciri Karyawan Bertalenta

Menurut Shahindra (2007), karyawan bertalenta (talent people) dapat diamati/perhatikan dari sikap dan perilakunya. Berikut disajikan sikap/perilaku karyawan bertalenta:

1. Karyawan bertalenta membuat dan merumuskan aturan (breaking the rule). Karyawan dengan talenta tinggi tidak segansegan untuk membuat dan merumuskan aturan yang mampu meningkatkan kinerja.
2. Karyawan bertalenta memulai dan membuat perubahan.
3. Karyawan bertalenta menciptakan kreatifitas.
4. Karyawan talenta seringkali menjadi sumber informasi yang dapat dipercaya didalam unit atau organisasinya. Mereka memberikan data, saran dan kreatif membentuk hal baru yang penting dan mengubah ke arah yang lebih baik.
5. Karyawan bertalenta menciptakan inovasi,
6. Karyawan bertalenta mengarahkan karyawan
7. Karyawan bertalenta memberi inspirasi dan memotivasi karyawan
8. Proses Talent Management

F. STRATEGI MENGEMBANGKAN TALENT MANAGEMENT

Ada beberapa argumen yang mendasar digunakannya strategi manajemen talenta untuk pengembangan pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Organisasi dapat menemukan atau mengidentifikasi pegawai yang bertalenta yang dapat mendukung pencapaian kinerja unggul organisasi.
2. Pegawai yang bertalenta akan dapat dikembangkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar dalam rangka menghadapi tantangan ke depan.
3. Pengangkatan dan pemilihan pimpinan level tinggi (eselon I dan II) dapat diambil dari talent pool, yang berarti suksesi dapat dipenuhi secara internal.
4. Dari aspek anggaran, keterbatasan anggaran untuk pengembangan pegawai harus ditanggapi dengan penyusunan prioritas dalam pengembangan pegawai. Dengan adanya

pemetaan pegawai, pengembangan pegawai dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien dari sisi anggaran.

5. Dengan pengembangan talent pool dalam manajemen talenta di organisasi akan menciptakan peluang pembinaan hubungan dan jejaring antar pegawai yang bertalenta. Di masa depan jejaring tersebut akan menjadi faktor penting ketika para talent tersebut menduduki jabatan penting di organisasi.

Pada PT. BSI senantiasa memberikan kesempatan bagi karyawan bertalenta dan berprestasi melalui keikutsertaan dalam program-program pengembangan karyawan. Berdasarkan hasil talent management, pada posisi entry level (Assistant) yang lulus dan memiliki nilai tinggi akan dipromosikan ke jenjang jabatan selanjutnya yaitu Assistant Manager (AMGR) atau dapat juga direkomendasikan untuk mengikuti tahapan program selanjutnya yaitu ODP dan jika lulus akan didefinisikan di posisi dan jenjang jabatan baru. Begitupun dengan posisi dan jenjang jabatan yang lebih tinggi sampai dengan posisi Department Head (VP), Implementasi Program Talent Management sebagai Strategi Peningkatan Kesejahteraan Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia dikarenakan posisi Division Head (EVP) merupakan posisi strategis yang penugasannya langsung ditunjuk oleh Dewan Direksi melalui Surat Keputusan (SK Direksi).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi dan *Talent management* yang efektif merupakan sesuatu yang krusial dalam persaingan bisnis, keduanya merupakan kunci daya saing organisasi. Hal ini dikarenakan SDM merupakan salah satu keunggulan kompetitif bagi setiap perusahaan. Dengan kompetensi yang dimiliki SDM serta program talent management diharapkan perusahaan dapat menemukan dan meningkatkan bakat-bakat dan keterampilan tenaga kerja sebagai salah satu sarana utama agar mereka tetap kompetitif dan meningkatkan daya saing. Tantangan paling utama adalah bagaimana meningkatkan kompetensi SDM selain itu pada talent management adalah untuk menemukan, menarik, membangun dan memelihara talent tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Capelli, Peter. (2010). *Talent on Demand. Metode Baru Mendapatkan SDM Bertalenta Tepat Jumlah, Tepat Kualifikasi, dan Tepat Waktu.* Diterjemahkan oleh Wendra Triana Rafelina. Jakarta: PPM.

- Dhanalakshmi, R. (2014). A Study On “Talent Management As A Strategy To Influence Employee Engagement And Its Affect On The Organizational Outcome.
- Jalaludin, Heru Komarujaman. (2018) Talenta Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Mitra Sadaya Cabang Purwakarta. journal.sties-purwakarta.ac.id
- Eunike Prapti Lestari Krissetyanti (2018) Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan PNS. jurnal.bkn.go.id
- Rizqi Adhyka Kusumawati (2024) Implementasi Program Talent Management sebagai strategi peningkatan kesejahteraan karyawan di PT Bank Syariah Indonesia. Journal of Society Bridge
- <https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/4299/Loreanna%20Siagian.pdf?sequence=1&isAllowed=y>