

## Talent Management Development Strategy in Improving Human Resources Quality Towards Society 5.0 Era: Literature Review

Arnol Wandra Zega<sup>1</sup>, Aprinawati<sup>2</sup>, Mijy Swandi Tanjung<sup>3</sup>, Agustina Nainggolan<sup>4</sup>,  
Delvi Dede Amalia<sup>5</sup>, Enjelia Manik<sup>6</sup>, Mulyati Patresia Sinaga<sup>7</sup>, Siat Putri Kabeakan<sup>8</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7,8</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email: [wandrazega.7213510019@mhs.unimed.ac.id](mailto:wandrazega.7213510019@mhs.unimed.ac.id); [aprinawati@unimed.ac.id](mailto:aprinawati@unimed.ac.id); [tanjungswandi@mhs.unimed.ac.id](mailto:tanjungswandi@mhs.unimed.ac.id);  
[agustinangln.7213510037@mhs.unimed.ac.id](mailto:agustinangln.7213510037@mhs.unimed.ac.id); [delvi.7213210022@mhs.unimed.ac.id](mailto:delvi.7213210022@mhs.unimed.ac.id);  
[enjeliamaanik.7213510032@mhs.unimed.ac.id](mailto:enjeliamaanik.7213510032@mhs.unimed.ac.id); [mulyatipatresia@mhs.unimed.ac.id](mailto:mulyatipatresia@mhs.unimed.ac.id);  
[siatputrikbk.7213510014@mhs.unimed.ac.id](mailto:siatputrikbk.7213510014@mhs.unimed.ac.id)

### ABSTRAK

Dalam menghadapi Era Society 5.0 perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja mumpuni, dengan melakukan pengelolaan manajemen talenta. Manajemen talenta adalah serangkaian tahapan yang sangat penting ketika melakukan pengelolaan akan sumber daya manusia (SDM) di sebuah perusahaan. Manajemen talenta mampu menjadi strategi yang tepat dan dapat digunakan perusahaan guna melakukan pengembangan pada setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Tujuan daripada penelitian ini ialah untuk memberikan pemahaman terkait pentingnya strategi-strategi manajemen talenta guna untuk mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan daripada perusahaan. Pengelolaan manajemen talenta memerlukan strategi-strategi yang tepat dalam meningkatkan kompetensi dari karyawan yang ada didalam perusahaan. Adapun strategi yang dimaksud meliputi: mengidentifikasi kebutuhan talenta, penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen, program pelatihan dan pengembangan kompetensi. Penelitian ini juga memaparkan terkait contoh studi kasus Perusahaan yang telah menerapkan pengelolaan manajemen talenta dalam perusahaan.

**Keyword:** Strategi Pengembangan; Manajemen Talenta; Kualitas Sumber Daya Manusia; Era Society 5.0

### ABSTRACT

*In facing the Era of Society 5.0, companies must prepare human resources with qualified performance, by managing talent management. Talent management is a series of very important stages when managing human resources (HR) in a company. Talent management can be the right strategy and can be used by companies to develop every human resource in the company. The purpose of this study is to provide an understanding of the importance of talent management strategies in order to realize the improvement of the quality of human resources in achieving the goals of the company. Talent management requires the right strategies to improve the competence of employees in the company. The strategies in question include: identifying talent needs, using technology in the recruitment process, training programs and competency development. This study also explains examples of case studies of companies that have implemented talent management in the company.*

**Keyword:** Development Strategy; Talent Management; Human Resource Quality; Society 5.0 Era

#### Corresponding Author:

Arnol Wandra Zega,  
Universitas Negeri Medan,  
Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten  
Deli Serdang, Sumatera Utara 20221, Indonesia  
Email: [wandrazega.7213510019@mhs.unimed.ac.id](mailto:wandrazega.7213510019@mhs.unimed.ac.id)



## 1. INTRODUCTION

Sejak abad ke-21, seluruh penjuru dunia telah mengalami era revolusi industri 4.0, dimana era tersebut merupakan masa munculnya teknologi digital yang canggih dan terus mengalami perkembangan serta

pembaharuan. Perkembangan teknologi di era industri 4.0 tersebut sekarang mulai menuju pada era *Society 5.0*. Dimana era *Society 5.0* merupakan konsep yang diciptakan berlandaskan dua komponen yaitu teknologi dan manusia, hal tersebut menuntut sumber daya manusia saat ini haruslah mampu hidup berdampingan dengan teknologi serta mampu dalam mengoptimalkan setiap inovasi teknologi yang ada, misalnya *Internet Of Things* (IoT), *Artificial Intelligence* (AI), *Big Data*, Robot, dan teknologi lainnya yang dapat mempermudah manusia dalam menyelesaikan masalah dan tantangan sosial dalam kehidupan (Tahar et al., 2022a). Selain itu menurut (Wiharto, 2024) dalam literatur pemerintah Jepang, era *Society 5.0* ialah era dimana masyarakat serta teknologi yang canggih dapat hidup secara berdampingan guna menuntaskan segala permasalahan yang ada di tengah-tengah masyarakat, dengan bantuan dari berbagai inovasi-inovasi teknologi terbaru yang hadir di era 4.0 ini dengan tujuan untuk menjadikan sumber daya manusia lebih sejahtera.

Sumber daya manusia merupakan individu yang mampu menggerakkan sesuatu dengan berpikir dan melakukan perencanaan guna mencapai tujuan daripada organisasi (Gustiana, 2022a). Maka dari itu untuk menyiapkan diri menuju era *Society 5.0*, sumber daya manusia haruslah dapat meningkatkan keterampilan diri terkait teknologi yang semakin canggih. Peran sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting untuk memfasilitasi perubahan digital serta mempersiapkan organisasi dan sumber daya manusia didalamnya untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh teknologi baru (Jayanti et al., 2024).

Dalam menghadapi hal tersebut sumber daya manusia haruslah memiliki kinerja karyawan yang mumpuni, dengan adanya pengelolaan manajemen talenta. Manajemen talenta adalah serangkaian tahapan yang sangat penting ketika melakukan pengelolaan akan sumber daya manusia (SDM) di sebuah perusahaan (Al Rinadra et al., 2023a). Manajemen talenta mampu menjadi strategi yang tepat dan dapat digunakan perusahaan guna melakukan pengembangan pada setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan (Ansar et al., 2023). Pelaksanaan manajemen talenta dalam perusahaan meliputi identifikasi, pengembangan, pemeliharaan, serta penempatan karyawan yang sesuai dengan posisi yang tepat (Al Rinadra et al., 2023a).

Proses-proses yang dilalui dalam melakukan manajemen talenta dip perusahaan tersebut, pastinya mampu meningkatkan kompetensi dari karyawan yang ada didalam perusahaan apabila dilakukan dengan baik. Tujuan daripada penelitian ini ialah untuk memberikan pemahaman terkait pentingnya strategi-strategi manajemen talenta guna untuk mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan daripada perusahaan.

## 2. LITERATURE REVIEW

### A. Definisi Era Society 5.0

Era *Society 5.0* diartikan sebagai sebuah masyarakat yang berpusat pada manusia yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial dengan pendekatan sistem sangat mengintegrasikan ruang maya dan ruang fisik (Ridwan et al., 2022). Konsep *Society 5.0* pertama kali diperkenalkan oleh Negara Jepang dan dianggap sebagai perkembangan dari konsep revolusi industri yang sebelumnya sudah ada (Feldiannisa, 2022). Pada era *Society 5.0* dituntut masyarakat mampu menyelesaikan berbagai tantangan dan persoalan ekonomi dan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang telah lahir di era Revolusi Industri 4.0, meliputi: *Internet on Things* (internet untuk segala sesuatu), *Artificial Intelligence* (kecerdasan buatan), *Big Data* (data dalam jumlah besar), serta robot yang mampu meningkatkan kualitas hidup manusia (Ridwan et al., 2022)

### B. Definisi Manajemen Talenta

Manajemen talenta merupakan proses yang penting dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dip perusahaan manajemen talenta meliputi identifikasi, pengembangan, pemeliharaan, dan penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat (Al Rinadra et al., 2023b). Menurut (Dermawan et al., 2022) manajemen talenta adalah serangkaian inisiatif yang dilakukan perusahaan melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta sehingga tercipta keunggulan bisnis dan tercapainya visi perusahaan. Manajemen talenta mendukung proses rekrutmen dan mengembangkan keterampilan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam suatu organisasi meliputi perekrutan, seleksi, orientasi karyawan baru, manajemen kinerja, pengembangan karir, dan keterlibatan karyawan (Larasati & Cahyati, 2024).

Pada tataran akademis, kata talenta memiliki dua makna pokok, pertama sebagai kumpulan dari kombinasi dari kemampuan, kompetensi, keahlian, keterampilan, komitmen, yang mewujud pada kinerja pegawai yang tinggi yang berkontribusi bagi kinerja organisasi. Dalam makna ini, talenta dilihat sebagai agregat dan kulminasi dari kemampuan sekelompok orang secara Bersama-sama untuk mencapai tujuan strategik organisasi. Kedua, talenta diartikan sebagai seorang pegawai atau sekelompok pegawai dianggap memiliki kemampuan, kompetensi, keahlian, komitmen, yang akan mendorong kinerja tinggi organisasi. Dua makna ini

menandai penekanan kata talenta pada kemampuan yang menonjol pada sekelompok orang, yang kemudian dijadikan sebagai calon pimpinan organisasi (Suparman & Soantahon, 2022).

Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan talenta yang sesuai kebutuhan organisasi/perusahaan akan membuat perusahaan lebih kompetitif, kekurangan talenta merupakan hal serius bagi pertumbuhan perusahaan dimasa depan, dengan demikian merekrut dan mempertahankan orang-orang yang memiliki talenta menjadi penting, manajemen talenta menjadi keharusan untuk diadopsi menjadi strategi utama organisasi, bukan lagi strategi pelengkap (Akuba et al., 2022)

### **C. Konsep dan Teori Terkait Manajemen Talenta**

Talenta merupakan serangkaian alur proses sumber daya manusia terpusat guna mengidentifikasi, mengelola, dan mengembangkan kemampuan individu berdasarkan kemampuan dan kinerjanya (Ratnawati, 2024:1). Sementara itu, menurut (Fareiz Aulia Firman et al., 2023) talenta diartikan sebagai seseorang atau sekelompok yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang luar biasa guna memperoleh kinerja yang tinggi serta memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan.

Dalam organisasi, *talent* punya peran yang sangat penting guna mendorong inovasi, peningkatan efisiensi operasional, dan mencapai keunggulan yang kompetitif. Ruang lingkup manajemen talenta mencakup seluruh rangkaian kegiatan yang memiliki hubungan dengan pengelolaan bakat dan potensi karyawan, dimulai dari rekrutmen, penempatan, pengembangan, hingga retensi (Ratnawati, 2024:1).

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis saat ini, manajemen talenta menjadi elemen penting untuk kesuksesan setiap organisasi. Ini bukan hanya soal merekrut orang yang tepat, tetapi juga tentang mengembangkan dan mempertahankan mereka untuk menjamin pertumbuhan berkelanjutan dan daya saing. Manajemen talenta adalah pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada identifikasi, pengelolaan, dan pengembangan kemampuan individu berdasarkan potensi dan kinerjanya (Mohana (dalam Ratnawati, 2024:2)

### **D. Pentingnya Manajemen Talenta di Era Digital**

Di era digital, manajemen talenta tidak hanya mencakup strategi perekrutan, tetapi juga menekankan keberlanjutan dalam pengembangan dan retensi karyawan berbakat. Pemanfaatan teknologi digital dalam perekrutan memberi keuntungan berupa efisiensi operasional dan akses lebih luas terhadap pencari kerja. Namun, terdapat tantangan, seperti potensi berkurangnya aspek relasional dalam proses tersebut (Ratnawati, 2024:10).

Manajemen talenta yang efektif bukan hanya soal perekrutan dan pengembangan karyawan, tetapi juga mencakup retensi melalui lingkungan kerja yang mendukung dan program kompensasi yang adil, yang berdampak langsung pada produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan di tengah persaingan ketat (Ratnawati, 2024:11). Dengan demikian, manajemen talenta tidak sekadar merancang strategi perekrutan, melainkan juga mempertimbangkan langkah-langkah berkelanjutan untuk mendukung dan mempertahankan karyawan berkualitas. Dalam menciptakan keterikatan karyawan dan mengembangkan organisasi pembelajar, manajemen talenta memiliki peran penting dalam menetapkan visi dan tujuan jangka panjang perusahaan.

### **E. Peran Manajemen Talenta dalam Organisasi**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi pada era globalisasi saat ini, mendorong organisasi untuk mampu menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan dengan memberikan respon yang tanggap secara cepat, tepat, efektif, dan efisien, oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas untuk melakukan operasional organisasi (Masruroh, Fiki Apriani, et al., 2023)

Menurut Smilansky (2008) dalam (Rai et al., 2020), peran utama manajemen talenta adalah mengembangkan top management terbaik dalam menghadapi persaingan bisnis, mencari kandidat eksternal yang baik untuk mengisi pekerjaan kunci, saling mengisi talent antar unit yang berbeda, mempertahankan seorang bertalenta melalui kesempatan pengembangan karir, memperluas kelompok talent internal dengan memfokuskan pada sejumlah karyawan yang berbeda, dan membangun kebutuhan bersama untuk memiliki pemain terbaik sebagai kunci untuk keberhasilan bisnis mendatang.

## **3. RESEARCH METHOD**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian studi literatur (*literature study*). Studi literatur pada penelitian ini adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola data penelitian secara obyektif, sistematis, analitis, dan kritis (Aditya Putri et al., 2020). Menurut (Yana et al., n.d.) studi literatur yaitu mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan objek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan atau telaah yang dilaksanakan untuk memecahkan suatu masalah yang pada dasarnya tertumpuh pada penelaah kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. Study literatur disebut sebagai penelitian perpustakaan atau penelitian pustaka. Keterbatasan kegiatan ini hanya mengarah pada produksi artikel, jurnal dan koleksi perpustakaan tanpa perlu penelitian lapangan. Penelitian ini berasal dari Buku, Jurnal Nasional

atau Artikel-artikel dan Skripsi terdahulu yang se-Tema dengan penelitian ini mulai dari periode 2010 (Munib & Wulandari, 2021).

Penelitian dengan studi literatur juga sebuah penelitian dan dapat dikategorikan sebagai sebuah karya ilmiah karena pengumpulan data dilakukan dengan sebuah strategi dalam bentuk metodologi penelitian. Variabel pada penelitian studi literatur bersifat tidak baku. Data yang diperoleh dianalisis secara mendalam oleh penulis. Data-data yang diperoleh dituangkan ke dalam sub bab-sub bab sehingga menjawab rumusan masalah penelitian (Melfianora & Si, n.d.).

#### 4. RESULTS AND DISCUSSION

##### A. *Penelitian Relevan*

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan penelitian yang pernah dilakukan dengan yang akan dilakukan. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu:

Tabel 1. Penelitian Relevan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Krissetyanti, 2013)	Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan PNS	Variabel: Strategi Manajemen Talenta	Penelitian ini menjelaskan bagaimana menerapkan strategi manajemen talenta sebagai strategi untuk mengembangkan sumber daya aparatur di organisasi publik. Studi ini menunjukkan bahwa implementasi dari manajemen talenta memerlukan tiga tahap. Pertama, mengidentifikasi pegawai yang termasuk dalam talent pool. Tahap yang kedua adalah mengembangkan kelompok talenta dan kelompok yang lain. Dan yang ketiga adalah mempertahankan talenta. Langkah- langkah tersebut merupakan satu kesatuan proses.
2	(Yuli Angliawati & Fatimah Maulyan, 2020)	Peran Talent Management dalam Pembangunan SDM yang Unggul	Variabel: Manajemen Talenta, Pembangunan SDM.	Penelitian ini menjelaskan bagaimana menerapkan strategi manajemen talenta sebagai strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia di organisasi publik sehingga akan melahirkan SDM yang unggul dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian grounded theory; kajian teori dari penelitian-penelitian sebelumnya untuk memunculkan model penelitian terbaru tentang hubungan talent management dan pengembangan SDM yang unggul. Hasil kajian ditemukan pentingnya menyelaraskan strategi manajemen talenta dengan strategi bisnis, hal ini ditujukan untuk dapat mengembangkan talent mindset sekaligus penciptaan SDM yang unggul di masa kini dan masa depan.
3	(Avira et al., 2022)	Penggunaan Manajemen Talenta Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Organisasi	Variabel: Manajemen Talenta, Manajemen Sumber Daya Manusia	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penggunaan manajemen talenta dalam manajemen sumber daya manusia sebagai strategi organisasi. Makalah ini berkaitan dengan konsep strategi manajemen talenta dalam manajemen sumber daya manusia dan prosesnya yang meliputi akuisisi, pengembangan, dan retensi bakat. Hal ini menjelaskan posisi kunci sumber daya manusia terutama individu-individu berbakat untuk keberhasilan kerja organisasi. Bakat dan kontribusinya pada organisasi yang dipahaminya sebagai salah satu keunggulan kompetitif yang utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis secara deskriptif. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta strategi organisasi, cukup berhasil, bertaruh pada arah strategis dan proses fundamental, di mana manajemen talenta memungkinkan adanya adaptasi terhadap perubahan yang tepat, sesuai dengan kebijakan yang secara strategis dapat meningkatkan kinerja produktif organisasi/perusahaan. Disaat bersamaan manajemen talenta sebagai keunggulan kompetitif perusahaan berkelanjutan akan mengkondisikan suatu tren baru bisnis yang terhubung dengan jaringan baru para pemangku kepentingan.
4	(Tahar et al., 2022b)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0	Variabel: Peningkatan (pengembangan) Sumber Daya Manusia Era Society 5.0	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan mengkaji strategi pembangunan SDM Kementerian Keuangan dalam menghadapi tantangan di era disrupsi 4.0. Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kepustakaan dengan pendekatan metode analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi keberhasilan pembangunan SDM bukan sekedar pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan, dan penghargaan. SDM Kementerian Keuangan harus meningkatkan kreativitas dan mengubah pola pikir tetap ke pola pikir berkembang, agar siap beradaptasi dan merevolusi diri terhadap perkembangan teknologi yang pesat, sehingga akan tercipta SDM yang unggul, kreatif, dan inovatif, serta adaptif terhadap gempuran revolusi industri 4.0 yang sedang menuju era Society 5.0.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	(Mahfoozi et al., 2018)	Developing A Talent Management Model Using Government Evidence From A Large-Sized City, Iran	Variabel: Strategi Manajemen Talenta, dan Pola Pikir Manajemen Talenta	Studi ini meneliti model Manajemen Bakat di sektor publik dengan sampel 357 karyawan dari 32 organisasi pemerintah di Mashhad, Iran. Metode pengambilan sampel melibatkan pengacakan berkelompok dan berstrata, dengan demografi mayoritas laki-laki (62%), rata-rata usia 39 tahun, dan 55% bergelar sarjana. Analisis menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) menunjukkan validitas model dan kecocokan data yang baik. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif signifikan antara Manajemen Bakat sebagai variabel eksogen dan Pola Pikir Manajemen Bakat serta Strategi Manajemen Bakat sebagai variabel endogen. Pola Pikir Manajemen Bakat memiliki dampak besar pada daya tarik bakat (0,94), identifikasi bakat (0,81), pengembangan bakat (0,90), dan pemeliharaan hubungan positif (0,88). Model ini divalidasi dan mendukung penerapannya untuk mengembangkan program pelatihan manajemen di sektor publik.
6	(Le et al., 2023)	Talent Management At Science Parks: Firm-University Partnerships As A Strategic Resource For Competitive Advantage Creation In The Information Technology Sector In Vietnam	Variabel: Kemitraan dengan talenta, Aktivitas untuk menarik talenta, Dimensi jaringan dan daya Tarik, Pengetahuan dari Universitas, Kemampuan berinovasi, Akuisisi pengetahuan, Keunggulan kompetitif (CA)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 178 manajer dan pemimpin di perusahaan IT di QTSC dan SHTP. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas penarikan talenta (Talent Attraction/TA) memiliki hubungan positif signifikan dengan kemitraan talenta (Partnership with Talents/PT), mendukung hipotesis H1 dan H2. Pengetahuan dari universitas (Knowledge from Universities/KU) meningkatkan kemampuan inovasi (Innovation Capability/IC), mendukung hipotesis H4 dan H7. Namun, tidak ditemukan hubungan langsung antara kemitraan talenta (PT) dan kemampuan inovasi (IC), sehingga hipotesis H5 ditolak. Selain itu, akuisisi pengetahuan (Knowledge Acquisition/KA) dan kemampuan inovasi (IC) terbukti berkontribusi positif terhadap keunggulan kompetitif (Competitive Advantage/CA).
7	Talent Management Strategy: Upskilling And Reskilling Of It Employees	Jayaram Kallidukkil & A. Martin Jayaraj (2024)	Strategi Manajemen Bakat: Peningkatan Keterampilan dan Pelatihan Ulang Karyawan	Artikel ini membahas pentingnya peningkatan keterampilan dan pelatihan ulang dalam manajemen SDM untuk menghadapi tuntutan industri TI yang terus berkembang. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, organisasi perlu mengadaptasi strategi manajemen bakat untuk memastikan tenaga kerja TI tetap kompeten dan mendukung inovasi serta keunggulan kompetitif. Inisiatif ini membantu mengatasi kesenjangan keterampilan, meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, serta mengurangi ketergantungan pada perekrutan eksternal, sehingga menghemat biaya. Artikel ini juga menguraikan strategi efektif untuk menerapkan inisiatif tersebut, termasuk identifikasi kebutuhan keterampilan, desain program pelatihan komprehensif, dan pemanfaatan metodologi pembelajaran seperti lokakarya, kursus online, bimbingan, dan proyek langsung. Penelitian terhadap 75 responden di sektor TI di Kochi, Kerala, menekankan bahwa peningkatan keterampilan dan pelatihan ulang adalah faktor penting untuk masa depan organisasi yang ingin menumbuhkan budaya inovasi dan kemampuan beradaptasi.
8	Talent Management Strategy of Commercial Banks in Vietnam	Doan Thi Van, Huynh Thi Chau Ai, Phan Thi Chieu My (2023)	Strategi Manajemen Talenta Bank Umum di Vietnam	Manajemen talenta memainkan peran kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif, meningkatkan efisiensi, dan memenuhi kebutuhan karyawan. Manajemen ini harus fleksibel, kreatif, transparan, adil, dan sesuai dengan budaya organisasi, dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Penting untuk mengintegrasikan rekrutmen, pelatihan, evaluasi, promosi, penghargaan, dan pengembangan profesional, serta berinovasi secara berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan talenta, perusahaan dapat memberikan otonomi lebih kepada karyawan, menciptakan peluang pengembangan karier, memberikan pengakuan dan penghargaan, membangun budaya perusahaan yang positif, menciptakan makna dalam pekerjaan, dan menyediakan gaji serta tunjangan yang adil. Selain itu, kegiatan seperti team building, perayaan, dan komunikasi nilai organisasi dapat meningkatkan kekompakan, motivasi, dan keterlibatan karyawan.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
9	Perceived Challenges of Implementing An Integrated Talent Management Strategy at A Tertiary Institution in South Africa	Owen Zivanai Mukwawaya, Cecile Gerwel Proches & Paul Green (2022)	Tantangan yang Dirasakan dalam Menerapkan Strategi Manajemen Bakat Terpadu di Institusi Tersier di Afrika Selatan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menggambarkan tantangan yang dirasakan dalam mengimplementasikan strategi manajemen talenta terpadu di sebuah perguruan tinggi di Afrika Selatan. Penelitian ini dilakukan di sebuah universitas yang relatif hani yang membuka pintunya pada 1 Januari 2015. Sejak awal berdirinya universitas yang diteliti, institusi ini telah berkembang pesat namun tanpa kebijakan dan strategi yang tepat untuk memastikan daya saing dan keberlanjutannya dalam sektor Pendidikan Tinggi dan Pelatihan di negara tersebut. Metodologi penelitian kualitatif dalam bentuk wawancara semi-terstruktur yang dilakukan dengan sampel 10 peserta digunakan untuk melaksanakan penelitian ui, Sampel diambil dari populasi direktur dan perwakilan resmi staf administrasi, akademik dan staf pendukung. Keikutsertaan para partisipan ini didasarkan pada pemikiran bahwa berdasarkan deskripsi pekerjaan mereka, mereka akan lebih banyak terpapar pada usu manajensen talenta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama yang dialami dalam mengimplementasikan strategi manajemen talenta terintegrasi di universitas termasuk kurangnya komitmen manajemen dan anggaran, serta serikat pekerja dari resistensi terhadap perubahan di antara staf. Oleh karena itu, rekomendasi utama dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan komitmen dari manajemen universitas dalam mengakses keuangan yang memadai untuk memfasilitasi penerapan strategi manajemen talenta yang baik yang akan membantu dalam mempromosikan kualitas dan keberlangsungan lembaga pendidikan.
10.	(Rifai et al., 2023)	Factors Influencing the Successful Implementation of Talent Management in the Indonesian Ministry of Finance	Variabel: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Implementasi Talenta Manajemen	Penelitian ini menggunakan data primer dari kuesioner dan wawancara, serta data sekunder dari data internal terkait talenta di Kementerian Keuangan. Analisis dilakukan dengan statistika deskriptif menggunakan IBM SPSS Statistics dan Importance Performance Analysis (IPA) untuk mengevaluasi persepsi dan prioritas pegawai dalam pengembangan manajemen talenta. Hasil penelitian memberikan strategi alternatif, seperti memotivasi karyawan, memberikan kesempatan pengembangan yang setara, meningkatkan kompetensi SDM, dan menyediakan gudang informasi talenta yang lengkap. Pengelolaan talenta di Kementerian Keuangan melibatkan beberapa tahap: analisis kebutuhan talenta, identifikasi calon talenta, forum kepemimpinan, pengembangan, evaluasi, dan retensi talenta. Setiap tahap dirancang untuk memastikan pengembangan terintegrasi melalui pembelajaran struktural, sosial, dan pengalaman, serta meningkatkan motivasi dan komitmen talenta. Tujuan utamanya adalah memastikan kesiapan talenta untuk mengisi posisi yang kosong dan mendukung kinerja organisasi secara optimal.
11.	(Alferjany et al., 2022)	Effect of Talent Management Practices on Employees' Personal Growth in Private Hospitals in Benghazi, Libya	Variabel: Praktik Manajemen Bakat terhadap Pertumbuhan Pribadi Karyawan	Pendekatan analitis deskriptif diadopsi untuk mempelajari hubungan antara semua variabel utama dan variabel sub, yang datanya berasal dari populasi yang diteliti. Populasi yang diteliti terdiri dari manajer atas dan menengah dari 5 rumah sakit swasta di Benghazi. Jumlah manajer senior mencapai 149 dan jumlah manajer menengah mencapai 608. Dengan cara ini, jumlah total populasi untuk penelitian ini adalah 760 manajer. Setelah menentukan populasi statistik, 255 orang dipilih dengan stratified random sampling dari manajer atas dan menengah. Jawaban responden tentang manajemen talenta menunjukkan realitas yang tinggi dari upaya pencarian talenta, retensi talenta, dan pengembangan talenta di rumah sakit swasta di kota Benghazi. Berdasarkan temuan penelitian di rumah sakit kota Benghazi memberikan usulan mengenai manajemen talenta yaitu: (1) Memperhatikan manajemen talenta karena perannya yang penting dalam meningkatkan pertumbuhan pribadi karyawan dan meningkatkan pengetahuan serta kinerja mereka saat ini dan masa depan di hadapan para pemangku kepentingan. (2) Membuat dan menyajikan rencana yang jelas untuk menarik staf berbakat yang akan meningkatkan posisi rumah sakit dan mencegah pesaing mengambil mereka. (3). Memperhatikan kebijakan yang membantu pengembangan profesional dan karir untuk berperan penting dalam mengembangkan bakat secara bijaksana dan sejalan dengan kebutuhan rumah sakit untuk menjembatani kesenjangan pengetahuan dan profesional. (4). Mengevaluasi kompetensi manusia yang tersedia dan menentukan apakah kompetensi tersebut sesuai dengan kebutuhan rumah sakit saat ini dan masa mendatang, serta memberikan kesempatan promosi yang adil kepada seluruh karyawan berdasarkan bakat dan kompetensinya.
12.	(Chukwunonso et al., 2023)	Talent Management and Employee Performance of Pharmaceutical Firms in Anambra State	Variabel: Manajemen Talenta Dan Kinerja Karyawan Perusahaan	Penelitian ini mengevaluasi manajemen talenta dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di perusahaan farmasi di Negara Bagian Anambra, Nigeria. Dengan menggunakan survei deskriptif, penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta sangat penting untuk mempertahankan karyawan berbakat, meningkatkan kinerja organisasi, dan mendukung perencanaan suksesi. Investasi dalam pengembangan profesional karyawan berbakat membantu organisasi menghadapi persaingan. Karyawan yang diberikan peluang pengembangan karier memiliki loyalitas lebih tinggi, kinerja lebih

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				baik, dan kecil kemungkinan untuk keluar secara sukarela. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja dan mengurangi pergantian karyawan di organisasi farmasi.
13.	(Ishiyama, 2022)	The impact of the talent management mechanism and self-perceived talent status on work engagement: the case of Japan	Variabel: Mekanisme Manajemen Talenta, Persepsi Status Talenta dan Keterlibatan Kerja	Penelitian ini menganalisis hubungan antara mekanisme manajemen talenta (TM) dan keterlibatan kerja, serta efek moderasi status bakat yang dipersepsikan sendiri. Dengan 471 responden dari enam perusahaan Jepang, penelitian menguji hipotesis terkait TM, keterlibatan kerja, dan peran moderasi status bakat. Hasil menunjukkan bahwa TM dan status bakat yang dipersepsikan sendiri memiliki dampak positif terhadap keterlibatan kerja, tetapi tidak ditemukan bukti kuat yang mendukung peran moderasi status bakat yang dipersepsikan. Temuan ini menguatkan pendekatan eksklusif dan inklusif dalam TM.
14.	(Ali & Ullah, 2023)	Role of laissez-faire leadership in talent management: Evidence from the pharmaceutical industry of Bangladesh	Variabel: Kepemimpinan Laissez-Faire, dan Manajemen Talenta	Penelitian ini mengevaluasi pengaruh kepemimpinan laissez-faire terhadap strategi manajemen talenta (TM) dalam hal atraksi, retensi, keterlibatan, dan pengembangan talenta. Dengan menggunakan data dari 460 karyawan perusahaan farmasi di Bangladesh dan teori pertukaran sosial, ditemukan bahwa kepemimpinan laissez-faire berdampak positif pada semua aspek strategi TM. Memberikan kebebasan kepada karyawan berbakat meningkatkan keterlibatan dan peluang pengembangan mandiri. Penelitian ini menyoroti bagaimana kepemimpinan laissez-faire dapat mendukung TM secara konstruktif dalam industri farmasi di negara berkembang dan merekomendasikan penerapan pendekatan ini untuk memperbaiki strategi TM perusahaan.
15	(Sivaram et al., 2019)	TALENT MANAGEMENT AND WORK MOTIVATION TO IMPROVE PERFORMANCE OF EMPLOYEES	Variable: Manajemen Talenta, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh talent manajemen dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan manajemen talenta terhadap karyawan pertunjukan. Berdasarkan jenis penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menguji hipotesis antara variabel independen dengan variabel terikat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi literatur dan dokumentasi.
16	(Ariawan, 2022)	The Effect of Talent Management and Employee Retention on Employee Performance with Knowledge Management as a Mediator for Minimarket Employees in Jakarta	Variable: Talent Management dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai dengan Knowledge Management sebagai Mediatomya untuk Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta, retensi karyawan dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja dengan manajemen pengetahuan serta mediasi. Manajemen bakat berpengaruh signifikan terhadap manajemen pengetahuan, karyawan merasa bahwa mulai dari proses rekrutmen dan seleksi hingga penempatan, manajemen personalia memiliki standar profesional dan terstandar dan proses penilaian, hal ini juga berdampak pada cara perusahaan mengelolanya melaksanakan proses pembelajaran bagi karyawan.
17	(Aziz, 2022)	Talent Management: Effects On Organizational Performance In Creating Competitive Advantage	Variabel: Talent management, Organization performance	Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh manajemen bakat dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di CV. Maxmoda Indo Global. Dengan metode Regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil yang didapat adalah Manajemen bakat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan juga berkontribusi positif terhadap kinerja. Kombinasi keduanya meningkatkan kinerja karyawan.
18	(Sumarto & Rumaningsih, 2021)	The Impact Of Employee Engagemnt On Talent Management And Knowledge Management On Employee Performance In The Social Security Administrasi On For Employment At The Main Branch Office Surakarta	Variabel: Employee Engagemnt, Talent Management, Knowledge Management, Employee Performance	Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis dampak manajemen talenta dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan, serta peran mediasi keterlibatan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional. Manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. Manajemen talenta juga berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen pengetahuan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. serta Keterlibatan karyawan berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan kinerja karyawan.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
19.	(Alves et al., 2020)	Strategic Talent Management: The Impact of Employer Branding on the Affective Commitment of Employees	Variable: Branding Perusahaan dan Komitmen Efektif	Penelitian ini mengevaluasi pengaruh employer branding terhadap komitmen afektif karyawan, yaitu loyalitas emosional dan keterikatan terhadap organisasi. Dengan pendekatan kuantitatif dan pemodelan regresi, ditemukan bahwa employer branding secara signifikan meningkatkan komitmen afektif. Employer branding yang efektif menciptakan citra positif organisasi, meningkatkan kebanggaan karyawan, serta memperkuat keterikatan emosional dan motivasi mereka untuk berkontribusi. Penelitian ini menyoroti peran strategis employer branding dalam mengelola bakat dan meningkatkan loyalitas karyawan.
20.	(Battisti et al., 2023)	Talent management and firm performance in emerging markets: a systematic literature review and framework	Variabel: Manajemen Talenta dan Kinerja Perusahaan	Penelitian ini meninjau literatur untuk mengeksplorasi pengaruh Talent Management terhadap kinerja perusahaan di pasar yang sedang berkembang. Hasilnya menunjukkan bahwa strategi Talent Management yang efektif—terutama yang berfokus pada pengembangan keterampilan, adaptabilitas, dan keterlibatan karyawan—dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi perusahaan, sehingga mendukung keunggulan kompetitif. Penelitian ini memberikan kerangka konseptual untuk memahami hubungan antara Talent Management dan kinerja perusahaan, serta merekomendasikan perusahaan di pasar berkembang untuk memperkuat inisiatif Talent Management guna mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan.

## B. PEMBAHASAN

### 1) Strategi Pengembangan Manajemen Talenta

Penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di berbagai sektor industri, baik di tingkat Dalam era Society 5.0, pengembangan manajemen talenta menjadi kebutuhan mendesak bagi organisasi yang ingin memastikan kesiapan sumber daya manusia (SDM) mereka menghadapi tantangan masa depan. Manajemen talenta bukan hanya berfokus pada pemenuhan posisi strategis, tetapi juga pada pengembangan keterampilan dan potensi individu untuk mendukung transformasi digital dan integrasi teknologi dalam setiap aspek kehidupan. Menurut (Novianto & Artiawati, 2019), identifikasi dan pemetaan talenta sangat penting dalam membentuk strategi pengembangan talenta, terutama untuk posisi-posisi yang krusial seperti branch manager. Pemetaan ini memberikan gambaran yang jelas tentang kompetensi dan kekurangan yang perlu diperbaiki untuk menciptakan SDM yang tangguh dan berdaya saing.

Pengembangan manajemen talenta yang efektif bertujuan untuk meningkatkan daya saing organisasi dan menyesuaikan dengan kebutuhan industri yang terus berkembang. (Zaky, 2020) menekankan bahwa di era Industri 4.0, yang menjadi dasar bagi Society 5.0, organisasi perlu membangun strategi pengelolaan talenta yang proaktif untuk mempertahankan posisi kompetitifnya. Hal ini meliputi pelatihan berkelanjutan, pengembangan kapasitas inovasi, dan peningkatan adaptabilitas karyawan. Organisasi yang mampu berinvestasi pada pengembangan talenta memiliki potensi besar untuk menjadi lebih adaptif terhadap perubahan, khususnya yang diakibatkan oleh teknologi dan otomatisasi.

Dalam konteks pemerintahan, strategi manajemen talenta juga telah diakui penting untuk pengembangan karir dan kapasitas pegawai (Nurcahyo et al., 2024) menunjukkan bahwa organisasi pemerintah daerah di Kabupaten Semarang telah mengadopsi praktik capacity building sebagai bagian dari strategi pengembangan talenta. Pendekatan ini memberi ruang bagi pegawai untuk mengasah kemampuan mereka dan berkontribusi lebih maksimal terhadap pencapaian target organisasi. Pengembangan kapasitas ini tidak hanya penting untuk peningkatan produktivitas, tetapi juga berfungsi sebagai upaya menghadapi tantangan global yang semakin kompleks.

Pentingnya SDM sebagai modal strategis dalam manajemen talenta juga ditegaskan oleh (Aulia Firman et al., 2023), yang menyoroti bahwa peran SDM sebagai pemain strategis dapat membawa perubahan signifikan dalam organisasi. Melalui strategi manajemen talenta yang baik, organisasi dapat membangun dan mempertahankan tim yang berkompeten dan bersemangat untuk mencapai visi bersama. Dalam era Society 5.0, SDM yang terlatih dan berkualitas tinggi menjadi kunci bagi keberhasilan organisasi dalam memanfaatkan teknologi untuk mencapai kesejahteraan sosial, sehingga pendekatan ini semakin relevan dan mendesak.

Implementasi strategi manajemen talenta dalam bentuk transformasi juga menjadi cara efektif bagi organisasi untuk meningkatkan kapabilitas karyawan. (Sunari & Hamizar, 2024) menekankan pentingnya manajemen transformasional dalam mengembangkan SDM berbasis kapabilitas, yang memungkinkan karyawan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Strategi ini tidak hanya mendorong pertumbuhan keterampilan teknis, tetapi juga mendukung perkembangan soft skill yang dibutuhkan untuk menjalankan inovasi berbasis teknologi. Dengan kapabilitas yang kuat, karyawan akan lebih siap berkontribusi dalam proyek-proyek yang mendukung tujuan besar Society 5.0.

Selain di sektor korporasi dan pemerintahan, pendekatan manajemen talenta juga dapat diimplementasikan pada unit usaha lokal. Studi oleh (Waruwu et al., 2024) pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) “Sanolo” menunjukkan bahwa strategi pengembangan talenta memberikan dampak positif dalam

meningkatkan daya saing dan kinerja badan usaha. Melalui strategi yang tepat, BUMDes dapat meningkatkan kualitas SDM-nya sehingga lebih mampu bersaing dalam lingkungan ekonomi lokal. Strategi ini memungkinkan mereka untuk menyiapkan SDM yang lebih adaptif dan berorientasi pada peningkatan kualitas hidup masyarakat desa.

Secara keseluruhan, pengembangan manajemen talenta yang terencana dan berkelanjutan memberikan dasar kuat bagi organisasi dalam menciptakan SDM yang berkualitas untuk era Society 5.0. Strategi ini tidak hanya membantu meningkatkan daya saing organisasi tetapi juga memperkuat daya tahan dan fleksibilitas SDM dalam menghadapi perubahan teknologi dan sosial. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat membangun talenta yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mengatasi tantangan global dan berkontribusi dalam mewujudkan masyarakat yang inklusif dan berkelanjutan.

## 2) Identifikasi Kebutuhan Talenta

Dalam era Society 5.0, kebutuhan akan talenta berkualitas tinggi semakin meningkat seiring dengan perkembangan teknologi digital dan perubahan lingkungan kerja yang cepat. Identifikasi kebutuhan talenta menjadi langkah awal yang penting dalam pengembangan manajemen talenta. Menurut (Masruroh, Apriani, et al., 2023) dalam penelitian mereka, manajemen talenta memegang peranan kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penciptaan lingkungan yang mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan. Tanpa adanya identifikasi yang tepat, organisasi akan kesulitan menemukan dan mempertahankan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan dan perubahan dalam era Society 5.0.

Identifikasi kebutuhan talenta tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis tetapi juga mencakup soft skills seperti kreativitas, komunikasi, dan kemampuan adaptasi. (Al Rinadra et al., 2023b) menyatakan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, pengembangan karir dan talenta harus diarahkan pada kemampuan untuk berinovasi dan beradaptasi. Hal ini menjadi semakin penting karena era Society 5.0 mengedepankan kolaborasi antara manusia dan teknologi, sehingga kebutuhan akan talenta yang memiliki keterampilan multidimensi dan kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru menjadi sangat krusial.

Selanjutnya, identifikasi kebutuhan talenta juga harus mempertimbangkan posisi atau jabatan tertentu yang memiliki dampak strategis dalam organisasi. Riset yang dilakukan oleh (Rusmayadi & Hariwibowo, 2023) mengungkapkan bahwa manajemen talenta yang tepat dapat meningkatkan kualitas karyawan, khususnya dalam hal karyawan magang yang merupakan potensi talenta masa depan. Dengan mengidentifikasi kebutuhan talenta untuk posisi yang lebih kritis, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki individu yang mampu menjalankan peran tersebut dengan efektif dan sesuai dengan visi jangka panjang organisasi.

Selain itu, pemetaan kebutuhan talenta perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi dan lingkungan eksternal. (Masruroh, Apriani, et al., 2023) menekankan bahwa pengelolaan pengetahuan dalam organisasi sangat berkaitan dengan manajemen talenta, di mana organisasi harus memiliki mekanisme untuk menyimpan, mengelola, dan menyebarkan pengetahuan tersebut kepada talenta yang membutuhkan. Hal ini membantu organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas SDM yang sesuai dengan kebutuhan yang terus berkembang di era Society 5.0.

Dalam konteks ini, identifikasi kebutuhan talenta tidak hanya menjadi dasar dalam perekrutan tetapi juga penting dalam perencanaan pengembangan jangka panjang. Dengan pendekatan strategis, organisasi dapat memanfaatkan data hasil identifikasi untuk mengembangkan program pelatihan yang relevan bagi setiap level karyawan. (Al Rinadra et al., 2023b) menambahkan bahwa pengembangan karir dan talenta yang tepat sasaran akan berkontribusi signifikan dalam pencapaian kinerja optimal, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan organisasi di tengah tantangan era Society 5.0.

## 3) Penggunaan Teknologi Dalam Proses Rekrutmen

Perekrutan dan seleksi karyawan telah berubah banyak karena teknologi informasi. Teknologi informasi telah membawa banyak inovasi dalam proses perekrutan dan seleksi. Contohnya adalah situs web perusahaan, job board, media sosial, konferensi video, tes online, dan analisis data untuk menilai kemampuan calon karyawan. Walaupun teknologi informasi membawa banyak keuntungan dalam proses rekrutmen dan seleksi, seperti menghemat waktu dan biaya, tetapi juga dapat menimbulkan tantangan dan risiko. Penggunaan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat menimbulkan kekhawatiran terkait kesetaraan, transparansi, dan privasi.

Salah satu keuntungan menggunakan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi adalah dapat menghemat waktu dan biaya. Teknologi informasi memungkinkan perusahaan untuk menghemat waktu dan biaya dalam proses rekrutmen dan seleksi, seperti biaya pemasangan iklan pekerjaan dan pengelolaan dokumen. Saat ini, penggunaan sosial media dan teknologi pencarian dapat membantu perusahaan menjangkau dan mencari calon karyawan secara lebih luas. Penggunaan teknologi informasi juga memungkinkan perusahaan untuk menjangkau calon karyawan yang lebih banyak dan beragam. Situs web perusahaan dan job board bisa menjangkau calon karyawan dari berbagai latar belakang dan lokasi. Sementara itu, penggunaan media sosial dan teknologi pencarian bisa membantu mencari calon karyawan dengan lebih luas dan mudah. Penggunaan teknologi informasi dapat membantu meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Tes

online dan analisis data membantu untuk mengetahui dengan lebih tepat tentang kemampuan dan keterampilan calon karyawan. Teknologi informasi juga bisa digunakan untuk memfilter dan memproses aplikasi calon karyawan dengan cepat dan efisien.

Penggunaan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi juga menimbulkan kekhawatiran terkait kesetaraan dan diskriminasi. Algoritme dan analisis data bisa menyebabkan preferensi dan diskriminasi terhadap sekelompok orang berdasarkan jenis kelamin, ras, atau usia. Perusahaan perlu memastikan bahwa teknologi yang digunakan tidak menyebabkan diskriminasi dalam proses rekrutmen dan seleksi. Selain itu, penggunaan teknologi informasi juga menimbulkan kekhawatiran tentang kejelasan dan kerahasiaan data. Calon karyawan mungkin merasa tidak nyaman jika diminta memberikan informasi pribadi atau mengikuti tes online yang disiapkan perusahaan. Perusahaan harus menjamin bahwa penggunaan teknologi informasi dalam proses perekrutan dan seleksi mencukupi standar privasi dan keamanan data yang sesuai. Untuk menghindari risiko dan tantangan saat menggunakan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi, perusahaan harus memeriksa apakah teknologi yang digunakan sesuai dengan standar dan kebutuhan organisasi. Cara ini bisa dilakukan dengan memperhitungkan beberapa faktor penting, seperti alasannya untuk merekrut dan memilih, jenis pekerjaan, dan calon yang bagus yang dibutuhkan.

Perusahaan harus memikirkan perkembangan teknologi baru yang terus muncul dalam proses perekrutan karyawan. Perusahaan perlu rutin meng-upgrade teknologi yang digunakan untuk memastikan bahwa teknologi tersebut sesuai dengan perkembangan terbaru dan memenuhi kebutuhan organisasi. Dalam kasus ini, perusahaan bisa bekerja sama dengan perusahaan teknologi rekrutmen dan seleksi untuk memeriksa bahwa teknologi yang digunakan sesuai dengan standar privasi, keamanan data, dan kualitas yang diperlukan. Dengan cara ini, bisnis dapat mendapatkan teknologi terbaik yang membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Perusahaan perlu memastikan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi dapat membantu mencapai tujuan bisnis mereka. Dalam situasi ini, perusahaan bisa memikirkan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan agar teknologi yang digunakan dapat diimplementasikan dengan baik. Menerapkan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi karyawan dapat membantu perusahaan. Ini dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya, memperluas jangkauan, meningkatkan efektivitas proses, dan mendukung tujuan bisnis perusahaan. Namun, perusahaan harus memastikan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi dapat memenuhi standar privasi dan keamanan data yang tepat serta tidak menimbulkan bias atau diskriminasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Zaky, 2021a), penggunaan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan bisa memberikan manfaat yang besar. Contohnya, teknologi ini dapat membuat proses rekrutmen dan seleksi menjadi lebih efisien dan efektif. Selain itu, teknologi ini juga dapat membantu mencegah terjadinya bias dan diskriminasi dalam proses tersebut. Menurut penelitian oleh (Zaky, 2021b) menggunakan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi pegawai dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Teknologi informasi bisa membuat proses rekrutmen dan seleksi jadi lebih efisien dan efektif, serta mempercepat respon terhadap aplikasi calon karyawan. Selain itu, teknologi ini juga memudahkan pengolahan data calon karyawan. Penggunaan teknologi informasi dapat membantu meningkatkan keakuratan dalam mengukur dan menilai keterampilan serta kemampuan calon karyawan.

Penggunaan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi bisa membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan di pasar kerja. Penggunaan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan membantu perusahaan menemukan calon yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dengan lebih efektif. Ini bisa membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Studi juga menunjukkan bahwa menggunakan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi dapat membantu perusahaan menarik calon karyawan berkualitas. Teknologi informasi modern yang efektif bisa membantu perusahaan naik citra dan reputasinya di mata calon karyawan. Ini bisa membantu perusahaan menarik karyawan yang memiliki kualitas dan potensi untuk bergabung dengan perusahaan.

#### 4) Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Menurut (Gustiana, 2022) pemberian program pelatihan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting dikarenakan pelatihan berdampak pada bertambahnya kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan bersaing perusahaan. Sedangkan pengembangan berbeda dengan pelatihan dalam hal tujuan pelaksanaannya untuk peningkatan kemampuan jangka panjang. Peningkatan mutu pegawai melalui program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, yaitu dapat memanfaatkan potensi SDM secara lebih efektif (Kemarubiani, 2020).

Perencanaan pelatihan berbasis kompetensi

Perencanaan pelatihan dimulai dengan identifikasi kebutuhan pelatihan yang dilakukan oleh divisi HRD dan diperoleh data bahwa diperlukan adanya pengembangan pegawai sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensinya sesuai dengan standar nasional, dengan begitu terjadi perubahan tingkat kompetensi pegawai yang akan berdampak pada kualitas tihan yang disetujui dan disahkan oleh pimpinan Hotel Nalendra. Selanjutnya divisi HRD dengan manajer membuat persyaratan untuk rekrutmen peserta pelatihan, sumber belajar, pengadaan dana, sarana prasarana, serta pada akhirnya membuat jadwal pelatihan dengan kesepakatan bersama.

Pada pelaksanaan program pelatihan, peserta pelatihan harus mengikuti jadwal yang telah ditentukan. Pelatihan diawali dengan pengkondisian iklim belajar dan pre test, disambung dengan proses belajar mengajar dengan menggunakan modul, yang disampaikan dengan menggunakan metode dan teknik yang telah ditentukan dan diakhiri oleh praktek. Dalam modul terapat materi evaluasi, sehingga peserta dapat menyiapkan diri. Program pelatihan menggunakan strategi belajar tuntas dan individual, instruktur berperan sebagai fasilitator yang bisa memberikan motivasi pada peserta agar berperan aktif dalam proses pembelajaran.

Evaluasi pelatihan berbasis kompetensi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur efisiensi dan efektifitas pelatihan. Evaluasi diukur secara kualitatif dengan melihat kemampuan peserta dalam menampilkan/mendemonstrasikan kompetensi yang dilatihkan dan dinilai oleh asesor selaku penilai kompetensi yang ditampilkan. Evaluasi dilakukan dengan tiga tahap yaitu pre test, evaluasi proses, dan pos test.

## 5. CONCLUSION

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah pengembangan manajemen talenta berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan era Society 5.0. Dalam konteks ini, strategi manajemen talenta mencakup identifikasi kebutuhan talenta, penggunaan teknologi dalam rekrutmen, serta program pelatihan dan pengembangan kompetensi. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk tidak hanya meningkatkan daya saing, tetapi juga membangun SDM yang adaptif, inovatif, dan mampu berkolaborasi dengan teknologi dalam menyelesaikan berbagai masalah sosial dan ekonomi. Dengan demikian, penerapan strategi manajemen talenta yang tepat dapat mendukung organisasi dalam mencapai visi jangka panjang serta berkontribusi terhadap pembangunan masyarakat yang inklusif dan berkelanjutan. Penelitian ini menegaskan bahwa manajemen talenta yang efektif menjadi landasan penting bagi organisasi dalam merespons perubahan cepat di era Society 5.0, di mana integrasi teknologi dan kemampuan manusia sangat diperlukan.

Strategi pengembangan talenta melalui identifikasi kebutuhan talenta secara berkelanjutan membantu organisasi dalam memastikan kecocokan antara keterampilan karyawan dan tuntutan posisi strategis. Di samping itu, penerapan teknologi dalam proses rekrutmen terbukti memperluas akses dan efisiensi dalam mendapatkan talenta berkualitas, sementara program pelatihan dan pengembangan kompetensi meningkatkan kapabilitas individu secara menyeluruh. Organisasi yang berinvestasi pada pengelolaan talenta tidak hanya berhasil mempertahankan talenta unggul, tetapi juga mendorong inovasi, produktivitas, dan daya saing. Dalam jangka panjang, penerapan manajemen talenta yang holistik dan terencana memberikan kontribusi signifikan bagi keberlanjutan organisasi di tengah persaingan global, sekaligus menciptakan SDM yang tangguh, fleksibel, dan siap memanfaatkan peluang dari perkembangan teknologi.

## REFERENCES

- Aditya Putri, F., Bramasta, D., & Hawanti, S. (2020). Pembelajaran the power of two di SD. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 6(2), 605–610. <https://doi.org/10.31949/educatio.v6i2.561>
- Akuba, F., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 208–218.
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023a). Analisis manajemen talenta, pengembangan karir, dan pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan (Tinjauan Literatur). *JIMT - Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767.
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023b). Analisis manajemen talenta, pengembangan karir, dan pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan (Tinjauan Literatur). *JIMT - Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767.
- Alferjany, Alenzi, & Alias. (2022). Effect of talent management practices on employees' personal growth in private hospitals in Benghazi, Libya.
- Ali, M., & Ullah, M. S. (2023). Role of laissez-faire leadership in talent management: Evidence from the pharmaceutical industry of Bangladesh. *Heliyon*, 9(6), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17234>
- Alves, P., Santos, V., Reis, I., Martinho, F., Martinho, D., Sampaio, M. C., Sousa, M. J., & Au-Yong-Oliveira, M. (2020). Strategic talent management: The impact of employer branding on the affective commitment of employees. *Sustainability*, 12(23), 9993. <https://doi.org/10.3390/su12239993>
- Ansar, H., Andini, A., & Ishak, S. N. (2023). Dampak manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Manajemen Dan...*, 2(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v2i3.563>

- Ariawan, J. (2022). Pengaruh talent management dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan knowledge management sebagai pemediasi pada karyawan minimarket di Jakarta. *Literatus*, 4(1), 272–282. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.778>
- Aulia Firman, F., Paramarta, V., Fransiskus Budiman, R., Salewe, Y., & Karlis, K. (2023). Fungsi SDM sebagai pemain strategik manajemen modal insani dan manajemen talenta. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(3), 289–303.
- Avira, S., Kurniasih Agustin, S., & Gunadarma, U. (2022). Penggunaan manajemen talenta pada manajemen sumber daya manusia sebagai strategi organisasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(3), 1791–1801.
- Aziz, A. (2022). Talent management: Effects on organizational performance in creating competitive advantage. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 6(4), 2296–2307.
- Battisti, E., Graziano, E. A., Pereira, V., Vrontis, D., & Giovanis, A. (2022). Talent management and firm performance in emerging markets: A systematic literature review and framework. *Management Decision*, 61(9), 2757–2783. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2021-1327>
- Chukwunonso, R., Nosike, J., Ezeanokwasa, F., & Api, E. N. (2023). Talent management and employee performance of pharmaceutical firms in Anambra State. *Scholarly Journal of Management Sciences Research*, 2(2).
- Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1), 108–113. <https://doi.org/10.36312/ej.v3i1.899>
- Feldiannisa, T. N. (2022). The influence of motivation as an intervening variable on the relationship between work climate and organizational culture with innovative work behavior in Society 5.0 era (Study on employees at JMC Electronics Kaohsiung). *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 1(1), 33–50. <https://doi.org/10.55927/snimekb.v1i1.2130>
- Gustiana, R. (2022a). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *JEMSI*, 3(6), 657–666.
- Gustiana, R. (2022b). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *JEMSI*, 3(6), 657–666.
- Ishiyama, N. (2022). The impact of the talent management mechanism and self-perceived talent status on work engagement: The case of Japan. *Asia Pacific Business Review*, 28(4), 536–554. <https://doi.org/10.1080/13602381.2021.1905410>
- Jayanti, W. E., Afifah, N., & Mustaruddin, M. (2024). Identifikasi dampak perkembangan artificial intelligence (AI) dan analisa peran baru SDM menuju era disrupsi 5.0. *Innovative: Journal of Social...*, 4, 7458–7472.
- Kemarubiani, N. (2020). Pelatihan berbasis kompetensi sebagai program pengembangan sumber daya manusia (Studi kasus pelatihan pegawai Hotel Nalendra Bandung). *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 8(1).
- Krissetyanti, E. P. L. (2013). Jurnal kebijakan dan manajemen. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen*, 7, 1–15. [https://www.academia.edu/download/103299668/83-Article\\_Text-399-1-10-20190221.pdf](https://www.academia.edu/download/103299668/83-Article_Text-399-1-10-20190221.pdf)
- Larasati, A. A., & Cahyati, R. N. (2024). Analisis pengaruh manajemen talenta dan manajemen karir terhadap peningkatan efektivitas kinerja karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen...*, 3(3), 263–270.
- Le, N. T. T., Nguyen, P. V., Trieu, H. D. X., & Hai Lam, L. N. (2023). Talent management at science parks: Firm-university partnerships as a strategic resource for competitive advantage creation in the information technology sector in Vietnam. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2210889>
- Mahfoozi, A., Salajegheh, S., Ghorbani, M., & Sheikhi, A. (2018). Developing a talent management model using government evidence from a large-sized city, Iran. *Cogent Business and Management*, 5(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1449290>
- Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134–145. <https://doi.org/10.25134/ijsm.v6i2.8580>
- Melfianora, I., & Si, M. (n.d.). Penulisan karya tulis ilmiah dengan studi literatur. Retrieved from <http://banjirembun.blogspot.co.id/2012/04/penelitian-kepustakaan.html>
- Munib, A., & Wulandari, F. (2021). Studi literatur: Efektivitas model kooperatif tipe course review horay dalam pembelajaran IPA di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(1), 160–172. <https://doi.org/10.29407/jpdn.v7i1.16154>
- Novianto, M. H., & Artiawati. (2019). Management talent system. *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi (Journal Psychology of Science and Profession)*, 3(1), 21–30.
- Nurchahyo, S. A., Ali, A., & Widagdo, T. H. (2024). Strategi manajemen talenta dalam pengembangan karir dengan praktek capacity building pada lingkup organisasi pemerintah daerah Kabupaten Semarang. *Jurnal...*, 20(2), 13–27.
- Rai, I. A., Dewi, S., & Si, M. (2020). Manajemen talenta dalam mewujudkan pemimpin berkinerja tinggi (Studi pada instansi pemerintah Provinsi Bali). *Jurnal Good Governance*, 16(1).
- Ratnawati, H. (2024). Integrasi teori dan praktik manajemen talenta: Dinamika tantangan era teknologi.
- Ridwan, M., Sri, N., Nengsi, W., Karlinda, & Ai Elis. (2022). Mempersiapkan SDM handal dalam menghadapi smart society 5.0 pada santri Rahmatan Lil'alamin International Islamic Boarding School. *Community Development Journal*, 3(2), 975–981.

- Rifai, A., Maarif, M., & Sukmawati, A. (2023). Factors influencing the successful implementation of talent management in the Indonesian Ministry of Finance. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 30(1), 1. <https://doi.org/10.20476/jbb.v30i1.1300>
- Rusmayadi, G. P., & Hariwibowo, R. R. P. (2023). Manajemen talenta dalam meningkatkan kualitas karyawan magang. *Jurnal Pendidikan West Science*, 1(12), 753–761. <https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i12.823>
- Sivaram, M., Hudaya, A., & Hapzi, A. (2019). Building a purchase and purchase decision: Analysis of brand awareness and brand loyalty (Case study of private label products at Alfamidi stores in Tangerang City). *Dijemss*, 1(2), 235–248. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Sunari, & Hamizar, A. (2024). Implementasi strategi manajemen transformatif dalam pengembangan kapabilitas berbasis manajemen talenta pegawai. *Advantage: Journal of Management and Business*, 1(2), 69–80. <https://doi.org/10.61971/advantage.v1i2.22>
- Suparman, R., & Soantahon, S. M. (2022). Integrasi manajemen talenta. *Journal of Government and Politics*, 4, 121–132.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., & Surabaya, M. M. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12381.
- Waruwu, J. E., Laia, O., Mendrofa, S. A., & Harefa, I. (2024). Analisis strategi penerapan manajemen talenta pada badan usaha milik desa “Sanolo” di Desa Ononamolo I Lot. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 437–444.
- Wiharto, S. (2024). Digital economic business opportunities in the era of society 5.0 in Indonesia from an Islamic perspective. *International Journal of Arts and Social Science*, 7(1), 263–271.
- Yana, M. R., Maielfi, D., & Guru, P. (n.d.). Studi literatur penerapan gerakan literasi di sekolah dasar.
- Yuli Angliawati, R., & Fatimah Maulyan, F. (2020). Peran talent management dalam pembangunan SDM yang unggul. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(2). Retrieved from <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>
- Zaky, M. (2020). Strategi pengelolaan talenta untuk meningkatkan daya saing organisasi di era industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 82–90. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.25247>
- Zaky, M. (2021). Penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 112–123.