

TALENT MANAGEMENT AND DEVELOPMENT

Nurafifah Sahib¹, A. M. Luthfi Virgiawan², Abdul Wahab³

¹ Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar; nurafifahsahid@gmail.com

² Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar; luthfivirgiawan15@gmail.com

³ Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar; abdul.wahab@uin-alauddin.ac.id

	<i>Abstract</i>
Keywords: Talent Management, Talent Development, Human Resources, Organizational Performance	The development of globalization and digitalization has created increasingly tight competition in the business world. In this situation, the quality of human resources becomes the main factor that determines the success of an organization. This study aims to examine the concepts of talent management and talent development, the importance of implementing these two concepts in modern organizations, the challenges faced in managing talent, as well as strategies for implementing them to improve human resource quality and organizational performance. The research method used is a literature study by reviewing various relevant scientific literature. The findings show that talent management is a strategic process to attract, develop, retain, and place individuals with competencies according to organizational needs, while talent development focuses on the continuous development of employees' skills and potential. Implementing talent management and development has been proven to boost productivity, loyalty, innovation, and the organization's readiness to face changes in the business environment. However, there are some challenges, such as rapid technological advancements, competition in getting the best talent, differences in workforce generational traits, and a lack of organizational commitment to human resource development. Therefore, organizations need to apply an integrated talent management strategy through competency-based recruitment, ongoing training, effective performance appraisal systems, career planning, and building a positive organizational culture.
Kata kunci: Talent Management, Talent Development, Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi, Pengembangan Talenta.	<i>Abstrak</i> Perkembangan globalisasi dan digitalisasi telah menciptakan persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Dalam kondisi tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep talent management dan talent development, pentingnya penerapan kedua konsep tersebut dalam organisasi modern, tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan talenta, serta strategi implementasinya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) dengan mengkaji berbagai literatur ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa talent management merupakan proses strategis untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan individu yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi, sedangkan talent development berfokus pada pengembangan kemampuan dan potensi karyawan secara berkelanjutan. Penerapan talent management dan development terbukti mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, inovasi, serta kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Namun demikian, terdapat beberapa tantangan seperti perkembangan teknologi yang cepat, persaingan memperoleh talenta terbaik, perbedaan karakteristik generasi kerja, dan kurangnya komitmen organisasi terhadap pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan talenta yang terintegrasi melalui rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang efektif, perencanaan karier, dan pembangunan budaya organisasi yang positif.
Diajukan : Juni 2026	
Diterima : Juli 2026	
Diterbitkan : Juli 2026	

Corresponding Author:

A. M. Luthfi Virgiawan

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar; luthfivirgiawan15@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi, revolusi industri 4.0, dan transformasi digital telah membawa perubahan yang sangat signifikan terhadap cara organisasi menjalankan aktivitas bisnisnya. Persaingan yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal, baik yang berkaitan dengan perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan konsumen, maupun dinamika pasar global. Dalam kondisi tersebut, keberhasilan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh kepemilikan modal finansial, teknologi, atau aset fisik semata, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang kompeten, inovatif, dan mampu beradaptasi menjadi faktor penting yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi. Dalam perspektif manajemen modern, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai human capital yang mampu menciptakan nilai tambah melalui kreativitas, pengetahuan, keterampilan, dan inovasi yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu yang memiliki potensi tinggi. Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah talent management dan talent development (Amelia & Rofaida, 2023).

Talent management merupakan suatu proses strategis yang dirancang untuk memastikan organisasi memiliki individu yang tepat pada posisi yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sumantik & Ambarwati, 2023). Proses ini mencakup berbagai aktivitas, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, perencanaan suksesi, hingga retensi karyawan potensial. Sementara itu, talent development berfokus pada upaya peningkatan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan potensi individu melalui berbagai program pengembangan seperti pelatihan, pendidikan, coaching, mentoring, rotasi jabatan, dan pengembangan kepemimpinan. Kedua konsep tersebut saling berkaitan dan menjadi bagian penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan organisasi (Aditya, 2022).

Pentingnya talent management dan talent development semakin meningkat seiring dengan munculnya berbagai tantangan dalam dunia kerja modern. Perkembangan teknologi digital telah mengubah karakteristik pekerjaan dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi (Masrurroh et al., 2023). Banyak pekerjaan konvensional yang mulai tergantikan oleh otomatisasi dan kecerdasan buatan, sehingga menuntut tenaga kerja untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu, organisasi juga menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam memperoleh dan mempertahankan talenta terbaik. Individu yang memiliki kompetensi

unggul cenderung memilih organisasi yang mampu memberikan kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem penghargaan yang kompetitif (Haryanti et al., 2022). Tantangan lainnya adalah munculnya keragaman generasi dalam lingkungan kerja. Saat ini organisasi terdiri atas berbagai kelompok generasi, seperti generasi X, generasi Y (milenial), dan generasi Z yang memiliki karakteristik, nilai, dan ekspektasi yang berbeda terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk mampu mengembangkan strategi pengelolaan talenta yang fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan setiap generasi. Apabila organisasi gagal mengelola perbedaan tersebut, maka dapat muncul berbagai permasalahan seperti rendahnya produktivitas, tingginya tingkat turnover, serta menurunnya loyalitas karyawan (Yuliana & Senen, 2023).

Penerapan talent management dan talent development yang efektif memberikan berbagai manfaat bagi organisasi. Melalui pengelolaan talenta yang baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat inovasi, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta mempersiapkan calon pemimpin masa depan. Selain itu, organisasi juga dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, kajian mengenai talent management dan talent development menjadi sangat relevan dalam menghadapi tantangan organisasi di era modern. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep talent management dan talent development, menjelaskan pentingnya penerapan kedua konsep tersebut dalam organisasi modern, mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan talenta, serta mengkaji strategi penerapan talent management dan talent development dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (library research). Data diperoleh dari berbagai sumber literatur berupa buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan referensi akademik yang berkaitan dengan manajemen talenta dan pengembangan talenta. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi, seleksi, dan analisis berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif untuk menggambarkan konsep, manfaat, tantangan, dan strategi penerapan talent management and development dalam organisasi modern. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran manajemen talenta dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Konsep Talent Management dan Talent Development

Talent management merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki individu-individu yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan

berkelanjutan. Konsep ini berkembang dari kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimiliki organisasi. Keunggulan kompetitif suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas individu yang bekerja di dalamnya. Dalam praktiknya, talent management mencakup serangkaian proses yang terintegrasi mulai dari identifikasi kebutuhan talenta, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga retensi karyawan potensial. Melalui proses tersebut, organisasi berupaya memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan potensinya sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Hidayat et al., 2025).

Secara teoritis, talent management dipandang sebagai upaya sistematis untuk menarik (*attracting*), mengembangkan (*developing*), mempertahankan (*retaining*), dan mengoptimalkan (*optimizing*) individu-individu berbakat yang memiliki nilai strategis bagi organisasi. Pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada kebutuhan jangka pendek organisasi, tetapi juga pada keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, talent management sering dikaitkan dengan perencanaan suksesi (*succession planning*), yaitu proses mempersiapkan individu-individu potensial untuk menduduki posisi strategis di masa mendatang. Dengan adanya perencanaan yang baik, organisasi dapat meminimalkan risiko kekosongan jabatan penting dan memastikan keberlangsungan kepemimpinan secara efektif (Parmenas et al., 2021).

Dalam konteks organisasi modern, penerapan talent management menjadi semakin penting karena perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung sangat cepat. Globalisasi, digitalisasi, dan perkembangan teknologi telah menciptakan kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, kemampuan beradaptasi, serta keterampilan berpikir kritis. Organisasi yang mampu mengelola talenta secara efektif akan lebih mudah menghadapi perubahan, menciptakan inovasi, serta mempertahankan keunggulan kompetitif dibandingkan organisasi yang kurang memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya (Zega et al., 2024).

Sementara itu, talent development merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari talent management (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017). Fokus utama talent development adalah mengembangkan kemampuan individu agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Pengembangan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti pelatihan, pendidikan formal, coaching, mentoring, job rotation, dan program pengembangan kepemimpinan. Pengembangan talenta menjadi investasi jangka panjang yang memungkinkan organisasi memiliki tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Talent development tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan teknis (*hard skills*), tetapi juga mengembangkan kemampuan nonteknis (*soft skills*) yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja modern. Kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, pemecahan masalah, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi menjadi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap individu agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Oleh karena itu, program

pengembangan talenta harus dirancang secara komprehensif dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan lingkungan bisnis (Suparman et al., 2021).

Selain memberikan manfaat bagi organisasi, talent development juga memberikan dampak positif bagi karyawan. Karyawan yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti program pengembangan akan merasa lebih dihargai dan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kariernya. Kondisi ini dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, pengembangan talenta tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi, tetapi juga sebagai strategi untuk mempertahankan karyawan potensial agar tetap berkontribusi dalam organisasi (Zendrato et al., 2025).

Hubungan antara talent management dan talent development bersifat saling melengkapi. Talent management berfungsi sebagai sistem pengelolaan talenta secara menyeluruh, sedangkan talent development menjadi instrumen utama dalam meningkatkan kualitas dan kapasitas individu yang berada dalam sistem tersebut. Integrasi keduanya sangat penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Tanpa adanya program pengembangan yang berkelanjutan, proses manajemen talenta tidak akan berjalan secara optimal. Sebaliknya, pengembangan talenta tanpa sistem manajemen yang terarah akan menyebabkan potensi individu sulit dimanfaatkan secara maksimal oleh organisasi (Amelia & Rofaida, 2023).

Dengan demikian, talent management dan talent development merupakan dua konsep yang tidak dapat dipisahkan dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Keduanya berperan penting dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, inovatif, dan mampu menghadapi berbagai tantangan organisasi. Organisasi yang mampu mengintegrasikan kedua konsep tersebut secara efektif akan memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai keunggulan kompetitif serta mempertahankan keberlangsungan bisnis dalam jangka panjang.

Pentingnya Talent Management dan Development di Era Modern

Di era modern, organisasi menghadapi lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompleks. Globalisasi menyebabkan persaingan tidak lagi terbatas pada tingkat lokal, tetapi juga mencakup pasar internasional. Dalam kondisi tersebut, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu berinovasi, berpikir kreatif, dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Talent management dan development memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Melalui pengelolaan talenta yang efektif, organisasi dapat memperoleh dan mempertahankan individu-individu berkualitas yang mampu menghasilkan inovasi dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Selain itu, pengembangan talenta memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan industri (Zendrato et al., 2025).

Pentingnya talent management juga terlihat dari kemampuannya dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Mereka juga lebih siap menghadapi tantangan dan mampu memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan organisasi. Selain meningkatkan produktivitas, talent management dan development juga berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan. Organisasi yang memberikan kesempatan pengembangan karier dan pembelajaran berkelanjutan akan lebih mudah mempertahankan karyawan potensial. Karyawan akan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang sehingga tingkat turnover dapat diminimalkan (Zega et al., 2024).

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah peran talent management dalam mempersiapkan pemimpin masa depan. Melalui program pengembangan kepemimpinan dan perencanaan suksesi, organisasi dapat memastikan tersedianya calon pemimpin yang kompeten untuk menggantikan posisi strategis ketika dibutuhkan. Hal ini sangat penting untuk menjaga keberlangsungan dan stabilitas organisasi dalam jangka panjang. Organisasi yang memiliki sistem regenerasi kepemimpinan yang baik akan lebih siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan mengurangi risiko terjadinya kekosongan posisi strategis yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Hondro et al., 2025).

Selain itu, talent management dan development juga berperan penting dalam mendorong terciptanya inovasi organisasi. Inovasi merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan memperoleh kesempatan pengembangan secara berkelanjutan cenderung lebih kreatif dalam menghasilkan ide, produk, maupun proses kerja yang baru. Melalui pengelolaan talenta yang baik, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung kreativitas, pembelajaran, dan kolaborasi sehingga inovasi dapat berkembang secara optimal. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital, talent management dan development juga menjadi instrumen penting dalam mendukung transformasi digital organisasi. Transformasi digital tidak hanya memerlukan investasi pada teknologi, tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan digital yang memadai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kompetensi karyawan dalam bidang teknologi informasi, analisis data, kecerdasan buatan, dan berbagai keterampilan digital lainnya. Pengembangan kompetensi digital akan membantu organisasi meningkatkan efektivitas operasional sekaligus memperkuat daya saing di era ekonomi digital (Zebua et al., 2025).

Pentingnya talent management juga dapat dilihat dari kontribusinya dalam membangun employer branding atau citra organisasi sebagai tempat kerja yang menarik. Organisasi yang memberikan perhatian terhadap pengembangan karyawan umumnya lebih diminati oleh talenta-talenta terbaik. Program pengembangan karier,

pelatihan berkelanjutan, serta budaya kerja yang mendukung pertumbuhan individu akan meningkatkan reputasi organisasi di mata calon karyawan. Dengan demikian, organisasi akan lebih mudah menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas yang menjadi aset penting dalam mencapai keunggulan kompetitif. Lebih lanjut, talent management dan development berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang akan memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Tingginya *employee engagement* akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja, komitmen organisasi, serta kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, organisasi yang kurang memperhatikan pengembangan karyawan berisiko menghadapi rendahnya semangat kerja dan tingginya tingkat perpindahan tenaga kerja (Halawa et al., 2025).

Dalam perspektif jangka panjang, talent management dan development merupakan investasi strategis yang mendukung keberlanjutan organisasi (*organizational sustainability*). Organisasi yang secara konsisten mengembangkan kualitas sumber daya manusianya akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, ketidakpastian ekonomi, dan perkembangan teknologi yang terus berlangsung. Dengan memiliki tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan inovatif, organisasi dapat mempertahankan eksistensinya serta mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan di masa depan (Zendrato et al., 2025).

Tantangan dalam Pengelolaan dan Pengembangan Talenta

Meskipun memberikan berbagai manfaat, implementasi talent management dan development menghadapi sejumlah tantangan yang cukup kompleks. Salah satu tantangan utama adalah perkembangan teknologi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi harus terus memperbarui kompetensi karyawan agar mampu mengikuti perubahan yang terjadi. Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), big data, cloud computing, dan otomatisasi telah mengubah berbagai proses bisnis serta kebutuhan kompetensi tenaga kerja. Jika organisasi gagal melakukan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, maka kualitas sumber daya manusia akan tertinggal dan sulit bersaing. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk secara konsisten melakukan pelatihan dan peningkatan keterampilan agar karyawan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berubah (Shefira et al., 2024).

Tantangan berikutnya adalah persaingan yang semakin ketat dalam memperoleh talenta terbaik. Organisasi harus bersaing dengan perusahaan lain dalam menarik individu-individu yang memiliki kompetensi unggul. Tidak hanya faktor gaji yang menjadi pertimbangan, tetapi juga kesempatan pengembangan karier, budaya organisasi, fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta berbagai fasilitas yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif, perusahaan yang tidak memiliki strategi pengelolaan talenta yang baik akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan

karyawan berkualitas karena mereka lebih mudah berpindah ke organisasi lain yang menawarkan peluang yang lebih baik.

Selain itu, keberagaman generasi kerja juga menjadi tantangan tersendiri. Saat ini organisasi terdiri atas beberapa generasi, mulai dari generasi X, generasi Y (milenial), hingga generasi Z yang memiliki karakteristik, pola pikir, dan ekspektasi kerja yang berbeda. Generasi milenial dan generasi Z cenderung lebih menghargai fleksibilitas kerja, kesempatan belajar, pemanfaatan teknologi, serta lingkungan kerja yang kolaboratif dibandingkan generasi sebelumnya. Perbedaan karakteristik tersebut sering kali menimbulkan kesenjangan komunikasi dan perbedaan cara kerja yang dapat memengaruhi produktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan strategi pengelolaan talenta agar mampu memenuhi kebutuhan berbagai kelompok generasi secara seimbang (Devar et al., 2026).

Tantangan lainnya adalah adanya kesenjangan kompetensi (skill gap) antara kemampuan yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat menyebabkan kebutuhan kompetensi terus berkembang, sementara kemampuan karyawan sering kali tidak berkembang dengan kecepatan yang sama. Akibatnya, organisasi menghadapi kesulitan dalam menemukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan industri. Kesenjangan kompetensi ini dapat menghambat produktivitas, inovasi, dan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pemetaan kompetensi secara berkala untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan yang diperlukan.

Kurangnya komitmen organisasi terhadap pengembangan sumber daya manusia juga menjadi hambatan dalam penerapan talent management. Sebagian organisasi masih memandang program pengembangan karyawan sebagai beban biaya, bukan sebagai investasi strategis. Akibatnya, program pelatihan dan pengembangan sering kali tidak memperoleh dukungan yang memadai sehingga tidak memberikan hasil yang optimal. Padahal, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak jangka panjang yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. Tanpa dukungan penuh dari manajemen puncak, program pengelolaan talenta akan sulit berjalan secara efektif (Firman et al., 2023).

Keterbatasan anggaran juga menjadi tantangan yang sering dihadapi, terutama oleh organisasi berskala kecil dan menengah. Program pengembangan talenta memerlukan biaya yang tidak sedikit, mulai dari penyelenggaraan pelatihan, sertifikasi kompetensi, program mentoring, hingga pengembangan kepemimpinan. Dalam kondisi tertentu, organisasi lebih memprioritaskan kebutuhan operasional jangka pendek dibandingkan investasi pada pengembangan sumber daya manusia. Akibatnya, program pengembangan talenta sering kali tidak berjalan secara optimal dan berkelanjutan (Fitriani et al., 2024).

Selain faktor internal organisasi, resistensi terhadap perubahan juga menjadi tantangan yang cukup signifikan. Sebagian karyawan maupun manajemen sering kali merasa nyaman dengan cara kerja yang telah berjalan selama bertahun-tahun sehingga

kurang terbuka terhadap perubahan. Kondisi ini dapat menghambat implementasi program pengembangan talenta, terutama ketika organisasi menerapkan sistem kerja baru atau teknologi baru. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya pembelajaran (learning culture) yang mendorong seluruh anggota organisasi untuk terus belajar dan beradaptasi terhadap perubahan. Tantangan lainnya adalah kesulitan dalam mengukur efektivitas program talent management dan development. Banyak organisasi mengalami kesulitan dalam menentukan indikator keberhasilan yang tepat untuk mengevaluasi dampak program pengembangan talenta terhadap kinerja organisasi. Pengukuran yang tidak tepat dapat menyebabkan organisasi sulit mengetahui apakah program yang dijalankan telah memberikan manfaat yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan sistem evaluasi yang terstruktur melalui indikator kinerja yang jelas dan terukur agar efektivitas program pengelolaan talenta dapat dinilai secara objektif (Slamet et al., 2025).

Di samping itu, tingginya tingkat turnover karyawan juga menjadi tantangan yang dapat menghambat keberhasilan pengelolaan talenta. Organisasi sering kali menghadapi risiko kehilangan karyawan potensial yang telah mendapatkan berbagai program pelatihan dan pengembangan. Ketika karyawan berkualitas meninggalkan organisasi, perusahaan tidak hanya kehilangan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga kehilangan investasi yang telah dikeluarkan untuk pengembangan mereka. Kondisi ini menunjukkan pentingnya strategi retensi karyawan yang efektif agar talenta terbaik tetap bertahan dan berkontribusi bagi organisasi.

Strategi Penerapan Talent Management dan Development

Untuk menghadapi berbagai tantangan tersebut, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan talenta yang terintegrasi. Strategi pertama adalah menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi guna memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Strategi kedua adalah menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Organisasi harus secara aktif mengidentifikasi kebutuhan kompetensi masa depan dan menyusun program pengembangan yang relevan. Pemanfaatan teknologi pembelajaran digital juga dapat menjadi alternatif yang efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan (Kusumawati, 2024).

Strategi ketiga adalah menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Melalui evaluasi yang terukur, organisasi dapat mengidentifikasi potensi karyawan serta menentukan kebutuhan pengembangan yang tepat. Sistem penilaian yang baik juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Strategi berikutnya adalah menyusun perencanaan karier dan program suksesi kepemimpinan. Organisasi perlu memberikan kesempatan yang jelas bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai posisi yang lebih tinggi. Hal ini akan meningkatkan loyalitas serta mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Zega et al., 2024).

Selain itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan inovatif. Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan akan menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong pengembangan talenta secara optimal. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu mempertahankan talenta terbaik, tetapi juga menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan siap menghadapi tantangan masa depan. Untuk menghadapi berbagai tantangan tersebut, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan talenta yang terintegrasi. Strategi pertama adalah menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi guna memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis calon karyawan, tetapi juga mempertimbangkan aspek kepribadian, nilai-nilai, kemampuan adaptasi, dan kesesuaian dengan budaya organisasi. Dengan menerapkan rekrutmen berbasis kompetensi, organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk berkembang dan memberikan kontribusi jangka panjang bagi Perusahaan (Hidayat et al., 2025).

Strategi kedua adalah menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Organisasi harus secara aktif mengidentifikasi kebutuhan kompetensi masa depan dan menyusun program pengembangan yang relevan. Pemanfaatan teknologi pembelajaran digital seperti e-learning, webinar, virtual training, dan learning management system (LMS) dapat menjadi alternatif yang efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis akan membantu karyawan memperbarui keterampilan dan pengetahuan sehingga mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Strategi ketiga adalah menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Melalui evaluasi yang terukur, organisasi dapat mengidentifikasi potensi karyawan serta menentukan kebutuhan pengembangan yang tepat. Sistem penilaian yang baik juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penggunaan indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI) dan metode penilaian berbasis kompetensi dapat membantu organisasi melakukan evaluasi secara lebih akurat dan adil (Suparman et al., 2021).

Strategi berikutnya adalah menyusun perencanaan karier dan program suksesi kepemimpinan. Organisasi perlu memberikan kesempatan yang jelas bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai posisi yang lebih tinggi. Hal ini akan meningkatkan loyalitas serta mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Program suksesi kepemimpinan juga penting untuk memastikan tersedianya calon pemimpin yang siap menggantikan posisi strategis ketika dibutuhkan, sehingga keberlangsungan organisasi dapat terjaga dengan baik. Selain itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan inovatif. Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan akan menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong pengembangan talenta secara optimal. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru, komunikasi yang efektif, dan kerja sama tim akan meningkatkan kreativitas serta inovasi karyawan. Dengan demikian, organisasi tidak

hanya mampu mempertahankan talenta terbaik, tetapi juga menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan siap menghadapi tantangan masa depan (Zendrato et al., 2025).

Strategi lain yang tidak kalah penting adalah meningkatkan employee engagement atau keterlibatan karyawan. Organisasi perlu menciptakan hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan atas prestasi, serta pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Tingginya tingkat keterlibatan karyawan akan meningkatkan motivasi, produktivitas, dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih loyal dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan talenta juga menjadi strategi yang semakin penting di era digital. Organisasi dapat menggunakan Human Resource Information System (HRIS), aplikasi manajemen kinerja, dan platform analitik sumber daya manusia untuk mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat. Teknologi tersebut memungkinkan organisasi melakukan pemetaan kompetensi, pemantauan perkembangan karyawan, serta identifikasi talenta potensial secara lebih efektif. Dengan dukungan teknologi, proses pengelolaan talenta dapat dilakukan secara lebih efisien dan berbasis data (Parmenas et al., 2021).

Strategi berikutnya adalah mengembangkan sistem manajemen pengetahuan (knowledge management). Organisasi perlu memastikan bahwa pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh individu dapat didokumentasikan dan dibagikan kepada seluruh anggota organisasi. Melalui program mentoring, coaching, komunitas praktik (community of practice), dan sistem berbagi pengetahuan, organisasi dapat mencegah hilangnya pengetahuan penting ketika karyawan berpindah atau memasuki masa pension (Yoanda et al., 2026). Manajemen pengetahuan yang baik akan memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Organisasi juga perlu menerapkan sistem penghargaan dan kompensasi yang kompetitif untuk mempertahankan talenta terbaik. Sistem penghargaan tidak hanya berupa insentif finansial, tetapi juga dapat berupa pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, fleksibilitas kerja, dan berbagai bentuk penghargaan nonfinansial lainnya. Pemberian penghargaan yang adil dan sesuai dengan kinerja akan meningkatkan motivasi serta mendorong karyawan untuk terus memberikan hasil terbaik bagi organisasi (Washillah et al., 2024).

Selanjutnya, organisasi perlu melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap program talent management dan development yang telah diterapkan. Evaluasi diperlukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan program serta mengidentifikasi area yang masih perlu diperbaiki. Pengukuran efektivitas program dapat dilakukan melalui berbagai indikator seperti peningkatan kompetensi karyawan, tingkat produktivitas, retensi karyawan, kepuasan kerja, dan pencapaian target organisasi. Dengan evaluasi yang berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa strategi pengelolaan talenta yang diterapkan benar-benar memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi.

Dengan menerapkan berbagai strategi tersebut secara terintegrasi, organisasi akan mampu menciptakan sistem pengelolaan talenta yang efektif dan berkelanjutan (Ihsan et al., 2025). Talent management dan development tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi. Melalui pengelolaan talenta yang tepat, organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang produktif, inovatif, adaptif, serta mampu menghadapi berbagai tantangan bisnis di masa depan (Pahrudin, 2022).

KESIMPULAN

Talent management and development merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan mengoptimalkan potensi karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam era globalisasi dan digitalisasi, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan daya saing dan keberlanjutan organisasi. Penerapan talent management dan development memberikan berbagai manfaat, seperti peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan, inovasi, serta kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan dan menyiapkan pemimpin masa depan. Namun demikian, organisasi juga menghadapi berbagai tantangan, seperti perkembangan teknologi yang cepat, persaingan memperoleh talenta terbaik, perbedaan karakteristik generasi kerja, dan kurangnya komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi yang terintegrasi melalui rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang efektif, perencanaan karier yang jelas, serta pembangunan budaya organisasi yang positif. Dengan pengelolaan dan pengembangan talenta yang optimal, organisasi akan mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, E., & Rofaida, R. (2023). Talent Management in Organizations : Systematic Literature Review. 4(1), 41-59.
- Bogor, P., & Bogor, I. P. B. D. (2022). Superior Talent Development Strategy In Preparing Future Leaders During Change. 8(2), 351-361.
- Devar, M., Nova, A., Fahmi, K., Fajrin, A., & Kamar, K. (2026). Reskilling vs Upskilling : Tantangan Manajemen Talenta Menghadapi Otomasi Pekerjaan Rutin : Studi Literatur Review. 5(2), 6-12.
- Firman, F. A., Buana, U. S., Budiman, R. F., & Karlis, K. (2023). Fungsi SDM Sebagai Pemain Strategik Manajemen Modal Insani dan Manajemen Talenta. 1(3).
- Halawa, Y., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Talent Management Development Dan Reskilling Atau Upskilling. 01(03), 221-226.

- Haryanti, N., Junaris, I., Timur, J., Timur, J., Islam, U., Blitar, B., & Timur, J. (2022). Understanding The Impact Of Talent And Competence Management On Employee Performance Through Organizational. 7(November), 201–216.
- Hidayat, R., Tanjung, Z., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Pengembangan Talent Management Melalui Strategi Reskilling Dan Upskilling : Tinjauan Literatur Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. 01(03), 62–70.
- Hondro, S. H., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Strategi Talent Management Development dalam Meningkatkan Kapabilitas SDM melalui Program Reskilling dan Upskilling di Era Transformasi Digital. 01(03), 254–260.
- Ihsan, A. R., A. F. A., & Aima, H. (2025). Penerapan Strategi Talent Management Terhadap Retensi Karyawan : Studi Pada Toko Kosmetik Jun Kota SoLOK. 2, 930–934.
- Jurnal, M., R. S. P., G. R. M. H., & P. D. A. W. (2024). Strategi Manajemen Talenta untuk Menghadapi Tantangan Era Revolusi Industri 4 . 0. 3(3), 94–104. <https://doi.org/10.54259/manabis.v3i3.2930>
- Kusumawati, R. A. (2024). Implementasi Program Talent Management sebagai Strategi Peningkatan Kesejahteraan Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia. 2, 58–77.
- 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.
- Pahrudin, S. (2022). Penerapan Manajemen Talenta (Talent Management) pada Karawan Logistik Farmasi di RS Abdul Radjak Purwakarta. 2(September), 83–96.
- Parmenas, N. H., Susanto, P. C., & Perwitasari, E. P. (2021). Model Evaluasi Penerapan Talent Management Pada Perusahaan Armada Trucking. 1(1), 74–82.
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197–204.
- Sumantik, & Ambarwati, R. (2023). *Manajemen Talenta Dan Implementasi Di Industri*.
- Suparman, R., Naibaho, H., Pelatihan, P., & Daerah, O. (2021). Manajemen Talenta Di Pemerintah Daerah : Studi Eksploratori Penerapan Kebijakan Manajemen Kalimantan Utara Talent Management In Local Government : An Exploratory Study Of The Implementation Of Talent Management Policy In East Borneo And North Borneo Province. 17(1), 111–130. <https://doi.org/10.24258/jba.v17i1.718>
- Talenta, M., Dan, T., Tinggi, S., & Administrasi, I. (2025). PADA PROFESIONALITAS ASN PEMERINTAH PROVINSI (Seminar Nasional Ilmu Adminstrasi). 91–98.
- Tantangan, M., Dan, S., & Di, I. (2024). Tinjauan Mendalam Tentang Pengelolaan Sumber Daya. 14, 191–199.
- Washillah, M. H., Prabawani, B., & Nugraha, H. S. (2024). Analisis Talent Development Strategy di Era Revolusi Industri 4 . 0 (Studi Kasus Pada PT Telkom Indonesia Regional IV Jateng-DIY). 13(2), 107–116.

- Yoanda, A., Simanihuruk, B. H., Jamil, H., Sofianto, A., Lubis, D. H., & Isra, M. (2026). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Terintegrasi Melalui Career Development , Talent Management , Succession Planning , Dan Talent Mapping 9-Box Matrix).
- Yuliana, R., & Senen, S. H. (2023). A Systematic Literature Review of Organizational Performance through Talent Management Strategis. 1(12), 704–714.
- Zebua, M. S., Waruwu, E., & Halawa, F. (2025). Strategi Talent Management Development untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Transformasi Digital. 01(03), 26–33.
- Zega, A. W., Tanjung, M. S., & Nainggolan, A. (2024). Talent Management Development Strategy in Improving Human Resources Quality Towards Society 5 . 0 Era : Literature Review. 4(3).
- Zendrato, K. N., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Implementasi Talent Management Development dalam Memperkuat Kapabilitas SDM melalui Program Reskilling – Upskilling. 01(03), 102–107.