Seminar Nasional
FMI 2026 Surabaya
Prosiding

FMI Jawa Timur XVIII 2026

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Manajemen Talenta sebagai Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Robinhot Gultom & Jeudi ATP Sianturi

Universitas Methodist Indonesia, Medan, Sumatera Utara

Email: robinhot22@yahoo.com

Abstract

In general, organizational components consist of tasks and procedures, organizational structure, and human resources. Human resources constitute a crucial factor in determining an organization's success. Changes in the business environment, technological advancements, and intensifying competition require organizations to have employees who possess competence, adaptability, creativity, and high performance. Talent management is one strategic approach organizations can adopt to optimize their human resources. This study aims to analyze the role of talent management as a strategy for enhancing employee performance. This study employed a literature review, examining theories and prior research on talent management and employee performance. The findings indicate that talent management, implemented through talent identification, recruitment and selection, competency development, performance management, career development, rewards, and employee retention, can boost employee capabilities and motivation. These improvements in capability and motivation can, in turn, drive enhancements in the quality, quantity, timeliness, effectiveness, and sense of responsibility in executing work. Thus, talent management serves as a strategy for organizations to improve employee performance while simultaneously achieving organizational goals.

Keywords talent management, competence, employee performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Meskipun organisasi memiliki teknologi, modal, fasilitas, dan sistem kerja yang baik, pencapaian tujuan organisasi tetap sangat dipengaruhi oleh kemampuan manusia yang mengelolanya. Karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga berperan dalam proses pengambilan keputusan, pelayanan kepada pelanggan, inovasi, penyelesaian masalah, serta pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat menyebabkan kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia juga mengalami perubahan. Digitalisasi, perkembangan teknologi, persaingan global, perubahan perilaku konsumen, serta tuntutan terhadap efisiensi mengharuskan karyawan memiliki kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi. Dalam kondisi tersebut, organisasi tidak cukup hanya melakukan perekrutan karyawan. Organisasi perlu mengidentifikasi karyawan yang memiliki kemampuan dan potensi, mengembangkan kompetensinya, memberikan kesempatan karier, memberikan penghargaan yang sesuai, dan mempertahankan karyawan yang memiliki kontribusi strategis. Pendekatan tersebut dikenal

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

sebagai manajemen talenta (talent management). Manajemen talenta merupakan proses strategis yang bertujuan memastikan organisasi memiliki individu yang tepat, dengan kompetensi yang tepat, pada posisi yang tepat, dan pada waktu yang tepat. Melalui manajemen talenta, organisasi dapat mengelola karyawan berdasarkan kompetensi, kinerja, dan potensi pengembangan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja dapat tercermin dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, efisiensi, serta kemampuan karyawan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Permasalahan kinerja karyawan dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti rendahnya produktivitas, keterlambatan pekerjaan, kurangnya kemampuan, rendahnya motivasi, tingginya tingkat absensi, kurangnya inovasi, dan tingginya turnover. Apabila permasalahan tersebut tidak ditangani dengan baik, organisasi dapat mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan.

Manajemen talenta dapat menjadi salah satu strategi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan potensinya serta memberikan program pengembangan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut: Manajemen Talenta → Kompetensi dan Motivasi → Kinerja Karyawan → Pencapaian Tujuan Organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk mengkaji bagaimana manajemen talenta dapat digunakan sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut: (1) pa yang dimaksud dengan manajemen talenta dan kinerja karyawan? (2) Bagaimana penerapan manajemen talenta dalam organisasi? (3) Bagaimana manajemen talenta dapat meningkatkan kinerja karyawan? (4) Strategi apa yang dapat dilakukan organisasi untuk mengoptimalkan manajemen talenta?

2. Tinjauan Literatur

Manajemen Talenta. Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis dalam mengelola individu yang memiliki kemampuan dan potensi penting bagi organisasi. Collings dan Mellahi (2009) menjelaskan bahwa strategic talent management mencakup proses mengidentifikasi posisi yang berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi, membangun talent pool yang terdiri atas individu berpotensi dan berkinerja tinggi, serta mengembangkan sistem sumber daya manusia yang mendukung posisi strategis tersebut. Secara sederhana, manajemen talenta (talent management) adalah proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk menarik, mengidentifikasi, mengembangkan, melibatkan, mempertahankan, dan menempatkan orang-orang yang memiliki nilai atau potensi penting bagi organisasi. Tujuannya adalah memastikan organisasi memiliki orang yang tepat, pada posisi yang tepat, dan pada waktu yang tepat.

Menurut Michael Armstrong dan Stephen Taylor (2026), dalam *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, manajemen talenta berkaitan dengan memastikan organisasi mempunyai “the right people in the right place at the right time” Dengan demikian, manajemen talenta tidak hanya berkaitan dengan perekrutan karyawan, tetapi mencakup seluruh proses pengelolaan karyawan sejak masuk hingga berkembang dalam organisasi.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Manajemen talenta bertujuan untuk: (1) memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi; (2) mengembangkan kemampuan dan potensi karyawan; (3) meningkatkan kinerja individu dan organisasi; (4) mempersiapkan calon pemimpin masa depan; (5) meningkatkan keterikatan karyawan; (6) mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi strategis; (7) menciptakan kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan kebutuhan organisasi. Identifikasi talenta merupakan proses menemukan karyawan yang memiliki kinerja dan potensi tertentu berdasarkan: (1) hasil penilaian kinerja; (2) kompetensi; (3) potensi kepemimpinan; (4) kemampuan berinovasi; (5) kemampuan menyelesaikan masalah; (6) pengalaman kerja; (7) kemampuan beradaptasi. Talent acquisition merupakan proses mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini dapat mencakup: (1) perencanaan tenaga kerja; (2) rekrutmen; (3) seleksi; (4) penempatan. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan. Pengembangan talenta bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan melalui: pelatihan; pendidikan; coaching; mentoring; job rotation; job enrichment; pemberian proyek; pengembangan kepemimpinan.

Manajemen kinerja merupakan proses menetapkan target, memantau pencapaian, memberikan umpan balik, dan mengevaluasi hasil kerja karyawan. Manajemen kinerja memungkinkan organisasi mengetahui apakah karyawan telah mencapai standar yang ditetapkan. Pengembangan karier memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab dan posisi dalam organisasi. Jalur karier yang jelas dapat memberikan arah kepada karyawan dalam mengembangkan kompetensinya.

Pemberian penghargaan merupakan bagian penting dalam manajemen talenta. Reward dapat berupa: gaji; insentif; bonus; promosi; penghargaan; kesempatan pelatihan; pengembangan karier. Selain penghargaan finansial, organisasi juga dapat memberikan pengakuan terhadap prestasi karyawan. Retensi merupakan upaya organisasi mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi dan kontribusi penting. Strategi retensi dapat dilakukan melalui: kompensasi yang kompetitif; lingkungan kerja yang baik; peluang karier; pengembangan kompetensi; penghargaan; komunikasi yang baik; keseimbangan kehidupan kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: kompetensi; motivasi; kepemimpinan; lingkungan kerja; kompensasi; disiplin kerja; budaya organisasi; kesempatan pengembangan; karakteristik pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab dan masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2014). Menurut Robbins (2016), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dessler (2017) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

3. Metode Penelitian

Manajemen talenta dapat dijadikan strategi organisasi melalui beberapa tahapan. Tahap Pertama: Identifikasi Kebutuhan Talenta - Organisasi terlebih dahulu menentukan kompetensi apa yang dibutuhkan. Contohnya, perusahaan ingin melakukan transformasi digital. Maka organisasi membutuhkan: digital literacy; data analytics; kemampuan teknologi; kreativitas; kemampuan adaptasi. Tahap Kedua: Identifikasi Karyawan Potensial - Organisasi kemudian melakukan pemetaan karyawan yang potensal dengan produktivitas yang tinggi. Karyawan dengan kinerja dan potensi tinggi dapat diprioritaskan dalam program talent development. Tahap Ketiga: Pengembangan - Karyawan diberikan program pengembangan sesuai kebutuhannya dan karyawan tersebut dapat dipetakan atas dasar karakteristiknya dan pengembangan dilakukan sesuai dengan kebutuhannya. Tahap Keempat: Evaluasi Kinerja - Setelah program pengembangan dilaksanakan, organisasi perlu mengevaluasi perubahan kinerjam dan berdasarkan evaluasi kinerja tersebut dapat diketahui apakah karyawan tersebut memiliki talenta atau tidak. Dengan demikian, organisasi dapat mengevaluasi apakah program pengembangan memberikan perubahan terhadap kinerja. Tahap Kelima: Reward dan Karier - Karyawan yang menunjukkan kinerja dan perkembangan dapat diberikan: penghargaan; insentif; promosi; tanggung jawab lebih besar; kesempatan mengikuti program pengembangan lanjutan. Hal tersebut dapat menciptakan siklus sebagai berikut: karyawan berkinerja tinggi tentu layak mendapatkan reward dan dimotivasi terus serta tetap melakukan pengembangan dalam rangka meningkatkan kinerja yang lebih tinggi.

4. Hasil dan Pembahasan

Manajemen talenta merupakan salah satu pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berfokus pada bagaimana organisasi memperoleh dan mengembangkan individu yang mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkungan organisasi yang dinamis, karyawan tidak hanya dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan saat ini, tetapi juga harus mampu menghadapi perubahan di masa depan. Oleh sebab itu, pengembangan talenta perlu dilakukan secara berkelanjutan.

Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui tiga mekanisme utama, yaitu ability, motivation, dan opportunity. (1) Ability - Organisasi meningkatkan kemampuan karyawan melalui: pendidikan; pelatihan; coaching; mentoring; job rotation. Semakin sesuai kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan, semakin besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. (2) Motivation - Motivasi dapat dibangun melalui: reward; recognition; promosi; kesempatan pengembangan; penghargaan terhadap prestasi. Karyawan yang memiliki motivasi dapat terdorong untuk mencapai target yang ditetapkan sehingga dengan demikian tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. (3) Opportunity - Organisasi perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

kompetensinya dan setiap karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga setiap karyawan berupaya meningkatkan kinerjanya serta termotivasi. Misalnya dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Tantangan dalam implementasi manajemen talenta. Walaupun manajemen talenta memiliki manfaat bagi organisasi, implementasinya menghadapi beberapa tantangan, adapaun tantangan dalam implementasinya adalah sebagai berikut: (1) Identifikasi Talenta yang Tidak Objektif - Penilaian talenta yang hanya berdasarkan kedekatan personal atau subjektivitas manajer dapat menyebabkan kesalahan dalam menentukan karyawan potensial. Oleh karena itu, organisasi perlu menggunakan indikator yang jelas dan terukur. (2) Keterbatasan Anggaran - Program pelatihan dan pengembangan membutuhkan investasi. Organisasi harus menentukan program berdasarkan kebutuhan yang paling strategis. (3) Ketidakjelasan Jalur Karier - Apabila karyawan tidak mengetahui peluang karier yang tersedia, program pengembangan dapat kehilangan daya tarik. (4) Risiko Kehilangan Talenta - Karyawan yang telah dikembangkan dapat berpindah ke organisasi lain. Oleh karena itu, pengembangan harus disertai strategi retensi. (5) Ketidaksesuaian Program dengan Strategi Organisasi - Program manajemen talenta harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan yang tidak berhubungan dengan kebutuhan pekerjaan belum tentu menghasilkan peningkatan kinerja.

Strategi optimalisasi manajemen talenta. Untuk meningkatkan efektivitas manajemen talenta dan upaya meningkatakan kinerja sehingga hasil yang dicapai optimal, maka dapat diterapkan beberapa strategi, yaitu sebagai berikut : Membangun sistem talent mapping, Mengembangkan kompetensi berbasis kebutuhan, Mengintegrasikan manajemen talenta dengan manajemen kinerja, Membangun sistem karier yang transparan, Menerapkan reward berbasis kinerja, Membangun budaya belajar.

5. Kesimpulan

Manajemen talenta merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena mencakup proses identifikasi, akuisisi, pengembangan, penilaian, penghargaan, pengembangan karier, dan retensi karyawan yang memiliki kompetensi serta potensi strategis. Berdasarkan kajian yang dilakukan, manajemen talenta dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi, motivasi, produktivitas, keterlibatan, dan kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Manajemen talenta yang efektif memungkinkan organisasi menempatkan individu pada pekerjaan yang sesuai, memberikan pengembangan berdasarkan kebutuhan, menyediakan jalur karier, serta memberikan penghargaan terhadap pencapaian karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat tercermin melalui peningkatan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab. Dengan demikian, manajemen talenta perlu dipandang bukan sekadar sebagai program sumber daya manusia, tetapi sebagai strategi organisasi yang terintegrasi dengan pencapaian tujuan bisnis dan sudah saatnya diimplementasikan manajemen talenta. Berdasarkan hasil kajian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah: (1) Organisasi perlu membangun sistem identifikasi talenta yang objektif dan transparan. (2) Program pengembangan karyawan perlu disusun berdasarkan kesenjangan kompetensi. (3) Manajemen

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

talenta perlu diintegrasikan dengan sistem penilaian kinerja. (4) Organisasi dapat menerapkan pengembangan karir yang jelas dan transparan. (5) Pemberian reward perlu mempertimbangkan pencapaian kinerja. (6) Organisasi perlu memperkuat strategi retensi untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi strategis. (7) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai peranan manajemen talenta dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Referensi

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.

Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. Human Resource Management Review, 19(4), 304–313.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.

Lubis, F. R. A. (2025). *Manajemen Talenta di Era Digital*. Yayasan Values Institute. ISBN 978-623-89566-3-0.

Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Dries, N. (2013). Talent—Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management. Human Resource Management Review, 23(4), 305–321.

Robbins. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Selemba Empat.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)