



# *Manajemen* **TALENTA**



Tim Penulis:

Zandra Dwanita Widodo, I Gusti Ayu Ari Agustini, Amrin Mulia Utama,  
Sonny Santosa & Rini Novianti, Raden Isma Anggraini, Rejeki Bangun,  
Purwanti Dyah Pramanik, Diah Permata, Madya Ahdiyat,  
Nidya Dudija, Wijiharta, Lucky Nugroho.



# *Manajemen*

# TALENTA

Tim Penulis:

Zandra Dwanita Widodo, I Gusti Ayu Ari Agustini, Amrin Mulia Utama,  
Sonny Santosa & Rini Novianti, Raden Isma Anggraini, Rejeki Bangun,  
Purwanti Dyah Pramanik, Diah Permata, Madya Ahdiyat,  
Nidya Dudija, Wijiharta, Lucky Nugroho.



# **MANAJEMEN TALENTA**

Tim Penulis:

**Zandra Dwanita Widodo, I Gusti Ayu Ari Agustini, Amrin Mulia Utama,  
Sonny Santosa & Rini Novianti, Raden Isma Anggraini, Rejeki Bangun,  
Purwanti Dyah Pramanik, Diah Permata, Madya Ahdiyat, Nidya Dudija,  
Wijiharta, Lucky Nugroho.**

Desain Cover:

**Septian Maulana**

Sumber Ilustrasi:

**www.freepik.com**

Tata Letak:

**Handarini Rohana**

Editor:

**Zandra Dwanita Widodo**

ISBN:

**978-623-459-488-1**

Cetakan Pertama:

**Mei, 2023**

**Tanggung Jawab Isi, pada Penulis**

---

**Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang**

---

**by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung**

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**PENERBIT:**

**WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG**

**(Grup CV. Widina Media Utama)**

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas  
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

**Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020**

Website: [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)

Instagram: @penerbitwidina

Telepon (022) 87355370

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul Manajemen Talenta telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan Tentang Manajemen Talenta.

Buku ini merupakan salah satu wujud perhatian penulis terhadap Manajemen Talenta. Talenta adalah salah satu strategi perusahaan yang khusus menangani pengelolaan sumber daya manusia. Melalui manajemen talenta yang ada, perusahaan dapat menelusuri salah satu hal penting yang mungkin terjadi yaitu terkait penurunan kinerja perusahaan. Manajemen talenta dimulai dari tahap pencarian, pendekatan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, pembinaan, promosi, dan pemindahan karyawan, sesuai dengan kebutuhan operasional usaha perusahaan.

Manajemen talenta bertujuan untuk melakukan penguatan kinerja karyawan bertalenta yang dimiliki. Bila perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang rata-rata berkualitas lebih baik dari perusahaan pesaing, maka dapat dipastikan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka perusahaan harus menerapkan manajemen talenta agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan unggul. Maka dari itu pentingnya manajemen talenta di dalam perusahaan untuk mencari, mengelola serta mengembangkan sumber daya manusia yang ada untuk kedepannya dapat menjadi karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang maksimal supaya membeirkan keuntungan bagi perusahaan.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “tiada gading yang tidak retak” dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para

pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Mei, 2023

Penulis

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
<b>BAB 1 MANAJEMEN TALENTA PILAR PENTING</b>	
PENINGKATAN KUALITAS SDM .....	1
A. Pendahuluan.....	2
B. Sejarah Manajemen Talenta .....	4
C. Pengertian Manajemen Talenta .....	5
D. Apa Saja Keunggulan Manajemen Talenta .....	7
E. Pentingnya Manajemen Talenta Dalam Peningkatan Kualitas SDM.....	9
F. Pengembangan Kompetensi SDM Dalam Manajemen Talenta dan Tantangan Saat Ini .....	11
G. Rangkuman Materi .....	13
<b>BAB 2 KARAKTERISTIK MANAJEMEN TALENTA.....</b>	<b>19</b>
A. Pendahuluan.....	20
B. Pengertian Manajemen Talenta .....	22
C. Tujuan Manajemen Talenta.....	24
D. Proses Manajemen Talenta .....	25
E. Sumber Talenta .....	31
F. Karakteristik Manajemen Talenta .....	35
G. Prinsip-prinsip dan Hambatan dalam Manajemen Talenta.....	36
H. Rangkuman Materi .....	39
<b>BAB 3 FAKTOR YANG BERPENGARUH DALAM MANAJEMEN TALENTA .....</b>	<b>43</b>
A. Pendahuluan.....	44
B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Talenta .....	45
C. Rangkuman Materi .....	57
<b>BAB 4 FAKTOR KESUKSESAN MANAJEMEN TALENTA.....</b>	<b>63</b>
A. Pendahuluan.....	64
B. Manajemen Talenta Sebagai Future Leader.....	66
C. 5 (Lima) Tahapan Strategi Organisasi .....	69
D. Kerangka Strategi Pengembangan Bakat .....	71
E. Roadmap Talent Management.....	74

F. Rangkuman Materi .....	76
<b>BAB 5 KOMPETENSI GENERASIONAL DALAM MANAJEMEN TALENTA ....</b>	<b>81</b>
A. Pendahuluan.....	82
B. Teori Perbedaan Generasi .....	83
C. Keserjangan Generasional Dalam Organisasi .....	87
D. Definisi Kompetensi Generasional.....	89
E. Kompetensi Generasional dan Strategi Talenta .....	90
F. Peran Kompetensi Generasional Dalam Manajemen Talenta .....	91
G. Rangkuman Materi .....	92
<b>BAB 6 MODEL MANAJEMEN TALENTA .....</b>	<b>97</b>
A. Pendahuluan.....	98
B. Model Manajemen Talenta .....	99
C. Rangkuman Materi .....	109
<b>BAB 7 TAHAPAN MANAJEMEN TALENTA .....</b>	<b>113</b>
A. Pendahuluan.....	114
B. Rincian Pembahasan Materi .....	115
C. Rangkuman Materi .....	129
<b>BAB 8 STRATEGI MANAJEMEN TALENTA.....</b>	<b>133</b>
A. Pendahuluan.....	134
B. Strategi Manajemen Talenta .....	135
C. Tahapan Strategi Manajemen Talenta .....	137
D. Rangkuman Materi .....	145
<b>BAB 9 CARA KERJA MANAJEMEN TALENTA .....</b>	<b>149</b>
A. Pendahuluan.....	150
B. Framework Manajemen Talenta .....	151
C. Framework Pengembangan Talenta.....	162
D. Cara Kerja Manajemen Talenta .....	168
E. Rangkuman Materi .....	171
<b>BAB 10 MANFAAT MANAJEMEN TALENTA BAGI ORGANISASI .....</b>	<b>173</b>
A. Pendahuluan.....	176
B. Pengertian Talenta .....	178
C. Keterlibatan Individu .....	179
D. Pengertian Manajemen Talenta .....	180
E. Proses Manajemen Talenta .....	182
F. Strategi Manajemen Talenta .....	185

G. Manajemen Talenta Bagi Organisasi .....	186
H. Rangkuman Materi .....	191
<b>BAB 11 MANFAAT MANAJEMEN TALENTA BAGI KARYAWAN .....</b>	<b>197</b>
A. Pendahuluan.....	198
B. Retensi .....	199
C. Manfaat Manajemen Talenta Bagi Karyawan .....	200
D. Rangkuman Materi .....	202
<b>BAB 12 PENERAPAN MANAGEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT) PADA SEBUAH PERUSAHAAN .....</b>	<b>209</b>
A. Pendahuluan.....	210
B. Perilaku Karyawan Bumn Yang Agile .....	214
C. Implementasi Manajemen Talenta (Talent Management) Pada BUMN .....	217
D. Rangkuman Materi .....	218
<b>GLOSARIUM .....</b>	<b>223</b>
<b>PROFIL PENULIS .....</b>	<b>230</b>



# MANAJEMEN TALENTA

## BAB 1: MANAJEMEN TALENTA PILAR PENTING PENINGKATAN KUALITAS SDM

Zandra Dwanita Widodo S.Pd., S.E., M.M

Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

# BAB 1

## **MANAJEMEN TALENTA PILAR PENTING PENINGKATAN KUALITAS SDM**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Perusahaan-perusahaan di indonesia dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya pengembangan agar performa yang dimiliki pekerja dapat maksimal dengan memanajemen talenta yang sesuai dengan keahlian masing-masing pekerja. Oleh sebab itu manajemen talenta dibutuhkan oleh perusahaan untuk merencanakan, mengelola, meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Maka dengan adanya manajemen talenta dapat menjadikan karyawan yang dapat menjadi pemimpin perusahaan di masa depan. Dengan perencanaan serta pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari perfoma sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan rentang waktu yang telah ditentukan. Di dalam sebuah perusahaan penting adanya pengelolaan manajemen talenta yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dapat memiliki kinerja yang lebih berkembang untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang bagus untuk dapat menjadi penggerak operasional perusahaan. Dengan adanya manajemen talenta ini pada perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh sebab itu perlunya pemeliharaan akan talenta sumber daya manusia yang dapat dikembangkan untuk membantu kinerja pengelolaan perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus dapat dikelola serta dikembangkan lagi agar dapat mencapai tujuan



# MANAJEMEN TALENTA

## BAB 2: KARAKTERISTIK MANAJEMEN TALENTA

I Gusti Ayu Ari Agustini, SST.Par., M.M.

---

Politeknik Internasional Bali

# BAB 2

## KARAKTERISTIK MANAJEMEN TALENTA

---

### A. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia usaha kian hari kian tidak mudah. Perusahaan-perusahaan, baik start up, mikro maupun makro terus meningkatkan kompetensinya dalam memanfaatkan dengan maksimal setiap permasalahan yang ada sebagai peluang untuk mengembangkan usahanya masing-masing. Permasalahan tidak lagi dianggap sebagai hal yang menakutkan, tetapi merupakan jalan keluar untuk dapat berkreativitas seoptimal mungkin dalam menemukan solusi. Solusi adalah jawaban dari peluang yang ada. Tiap peluang mempunyai solusinya masing-masing, bahkan bisa memiliki lebih dari satu solusi. Perusahaan harus berfokus dalam menangkap dan memanfaatkannya, agar tidak tertinggal atau bahkan didahului oleh pesaing lainnya. Kemampuan perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya tersebut adalah sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya.

Manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan memiliki peran strategis dibandingkan sumber daya lainnya. Manusia berperan sangat penting dalam kemajuan perusahaan, hal ini dikarenakan manusia memiliki pemikiran yang digunakan untuk menghasilkan ide-ide yang selanjutnya akan diwujudkan dalam sebuah tindakan nyata untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Seperti yang disampaikan oleh Ambia (2012) bahwa hanya orang-orang terbaiklah yang dapat mendukung perusahaan untuk maju dan berkembang. Orang-orang yang dimaksud berada pada posisi yang tepat dan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan

## DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Tony, et al. 2009. *Talent Assessment: Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-Orang Terbaik dalam Perusahaan.* (Abdul Rosyid, Penerjemah). Jakarta: PPM Manajemen.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resources Management.* London (UK): Pearson Education.
- Ed Michaels, et all. 2001. *The War for Talent.* Harvard Business School Press.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Pella, Darmi Ahmad & Afifah Inayati. 2011. *Talent Management Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima.* Jakarta: PT. Gramedia.
- Rampersad, H. K. 2006. *Personal Balance Scorecard: The Way to Individual Happiness, Personal Integrity and Organization Effectiveness.* McGraw-Hill Education
- Robert, F. Silzer & Ben E. Dowell. 2010. *Strategy-Driven Talent Management: Strategy Talent Management Matters.* San Francisco: Jossey Bass A Wiley Imprint.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi.* Edisi ke-11 Bahasa Indonesia.PT. Index Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sudjatmiko, S. 2011. *Keep Your Best People.* Gramedia.
- Victoria, Campbell., & Wendy, Hirs. 2013. *Talent Management: A Four Steps Approach.* UK: Institute for Employment Studies.
- Ria Yuli, A. & Feti Fatimah, M. 2020. *Peran Talent Management dalam Pembangunan SDM yang Unggul.* Jurnal Sain Manajemen, Volume 2 Nomor 2. e-ISSN:2685-6972  
<http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>



# **MANAJEMEN TALENTA**

## **BAB 3: FAKTOR YANG BERPENGARUH DALAM MANAJEMEN TALENTA**

Amrin Mulia Utama, S.E., M.M

Universitas Medan Area

# BAB 3

## **FAKTOR YANG BERPENGARUH DALAM MANAJEMEN TALENTA**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Manajemen Talenta adalah upaya untuk memahami bagaimana talenta seseorang cocok dan selaras dengan keseluruhan upaya dan fungsi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan talenta individu, suatu perusahaan ataupun organisasi. tujuan dari manajemen talenta adalah sebagai berikut:

- a. Mengembangkan tim unggul yang terbaik dalam kondisi bisnis yang kompetitif.
- b. Memperoleh kandidat pengganti untuk posisi eksekutif kunci.
- c. Memungkinkan saling mengisi antar eksekutif dari berbagai latar belakang fungsional, geografis, dan bisnis, sehingga mereka dapat mengembangkan inovasi dan memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya internal yang ada di dalam perusahaan.
- d. Mengembangkan peluang karir yang diperlukan yang dapat mempertahankan dan menarik para eksekutif terbaik.
- e. Bangun budaya yang mendorong para eksekutif terbaik untuk tampil di puncak potensi mereka.
- f. Pastikan bahwa ada peluang bagi karyawan yang paling bertalenta untuk bergerak cepat dari bawah perusahaan ke atas.
- g. Mempromosikan keragaman eksekutif (berdasarkan jenis kelamin, latar belakang etnis, dan usia) di posisi kunci, yang mencerminkan karakteristik pelanggan dan kumpulan talenta yang luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Michaels, dkk. 2001. *The War for Talent*. Boston: Harvard Business School Press.
- Cheese P., dkk. 2008. *The Talent Powered Organization: Strategies for Globalization, Talent Management and High Performance*. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Pella, D.A., dan Inayati, Afifah. 2011. *Talent management*. Jakarta: Gramedia pustaka.
- Canon, J.A., dan Mcgee, Rita. 2007. *Talent Management and Succession Planning*. London: The Chartered Institute of Personnel and Development.
- Davis, Tony, dkk. 2009. *Talent Assessment Mengukur, Menilai dan Menyeleksi Orang-Orang Terbaik dalam Perusahaan*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Yahya, H.S. 2009. *Tinjauan Terhadap Sistem dan Praktek Implementasi Pengembangan Eksekutif Bertalenta - Studi Kasus pada Jenjang Direktur PT X*. Jakarta: Digilib UI.
- Smilansky, J. 2008. *Developing Executive Talent: Metode Efektif Untuk Mengidentifikasi dan Mengembangkan Pemimpin dalam Perusahaan*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Cappelli, Peter. 2008. *Talent Management for the 21st Century*. Boston: Harvard Business Review



# MANAJEMEN TALENTA

## BAB 4: FAKTOR KESUKSESAN MANAJEMEN TALENTA

Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP & Rini Novianti, S.E., M.Akt

Universitas Buddhi Dharma – Tangerang

# BAB 4

## **FAKTOR KESUKSESAN MANAJEMEN TALENTA**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Tata kelola karyawan berbakat atau yang lebih dikenal sebagai manajemen talenta merupakan kunci sukses dari sebuah perusahaan. Manajemen harus memastikan bahwa seluruh jajaran karyawannya memiliki kompetensi yang memadai, engagement yang baik terhadap perusahaan, inovasi, adaptif, dan produktif. Untuk itu perusahaan perlu menerapkan talent management dengan baik. Talent management adalah proses yang meliputi recruiting, assessing, hiring, performance management, career development, succession planning, learning & development, dan retaining talent. Seluruh proses talent management harus mengacu pada corporate goals atau sasaran perusahaan, deliver values yang diperlukan oleh perusahaan. Langkah kerja talent management adalah:

1. Identifikasi kualifikasi karyawan (baik kekuatan, kelemahan maupun pengalaman kerja),
2. Identifikasi kebutuhan karyawan dengan kualifikasi yang sesuai dengan sasaran jangka panjang,
3. Identifikasi talent gap yang ada antara kebutuhan dan ketersediaan,
4. Menyusun program recruitment dan hiring yang tepat.
5. Melakukan talent development (meliputi individual development plan, *skills-based training program, customized training, hands-on, coaching, mentoring, cross training, rotational program*, dan *new job assignment*).

## DAFTAR PUSTAKA

- [https://www.pwc.com.](https://www.pwc.com) (2022, October 24). *pwc\_11th\_annual\_global\_ceo\_survey\_e.pdf*. Retrieved from <https://www.pwc.com>: [https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/pdf/pwc\\_11th\\_annual\\_global\\_ceo\\_survey\\_e.pdf](https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/pdf/pwc_11th_annual_global_ceo_survey_e.pdf)
- Santosa, S. d. (2022). The Roles Of Talent Development Institute In Developing An Organization's Employee Soft Skills. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 175.



# MANAJEMEN TALENTA

## BAB 5: KOMPETENSI GENERASIONAL DALAM MANAJEMEN TALENTA

Raden Isma Anggraini, S.P., M.M., CHRMP

Sekolah Bisnis - Institut Pertanian Bogor

# BAB 5

## KOMPETENSI GENERASIONAL DALAM MANAJEMEN TALENTA

---

### A. PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini memiliki kompleksitas sebagai dampak dari kesenjangan generasi (*generation gap*). Lahirnya beragam generasi dalam suatu organisasi melahirkan dinamika dan tantangan yang menarik dalam manajemen talenta. Klasifikasi generasi dengan segala perbedaan usia, filosofi, gaya hidup, preferensi, dan kebutuhan, akan hidup dan berinteraksi bersama dalam lingkungan pekerjaan atau organisasi. Oleh karena itu sebuah organisasi tidak dapat terlepas dari permasalahan penyelarasan manajemen akibat kesenjangan organisasi. Perusahaan dan organisasi saat ini membutuhkan jenis kompetensi yang dikenal sebagai kompetensi generasional (*generational competence*) dalam pengelolaan talenta. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa sebagian besar perusahaan telah mampu menyelaraskan strategi manajemen talenta dengan strategi bisnis, menciptakan assessment 360 derajat, dan mengembangkan talent mindset. Namun di sisi lain pendekatan kompetensi generasional belum dilakukan secara terstruktur dan cenderung masih bersifat parsial. Hal ini menimbulkan masalah gap antar generasi dan knowledge transfer yang terhambat. Di sinilah peran penting manajemen talenta menggunakan kompetensi generasional agar dalam setiap proses manajemen talenta, perusahaan mampu memaksimalkan potensi dari beragam generasi yang ada. Sejauh mana organisasi mampu menggunakan kompetensi generasinya sebagai bagian dari strategi

## DAFTAR PUSTAKA

- Bencsik A, Machova R. 2016. Knowledge sharing problems from the viewpoint of intergeneration management. *ICMLG2016-4th International Conferenceon Management, Leadership and Governance: ICMLG2016*, 42.
- Lancaster LC, Stillman D. 2009. *When Generations Collide: Who They Are, Why They Clash, How to Solve the Generational Puzzle at Work*. Harper Collins.
- Pella DA, Inayati A. 2011. Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. *Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama*.
- Twenge JM. 2006. *Generation Me: Why Today's Young Americans Are More Confident, Assertive, Entitled—and More Miserable Than Ever Before*. New York: Free Press Yustisia. 2016.



# MANAJEMEN TALENTA

## BAB 6: MODEL MANAJEMEN TALENTA

Rejeki Bangun, S.E., M.M

Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional

# BAB 6

## **MODEL MANAJEMEN TALENTA**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan atau organisasi terkadang hanya menginginkan bakat/talenta terbaik untuk organisasinya. Tetapi kebanyakan dari organisasi tersebut tidak dapat mengidentifikasi atau mengembangkan bakat, apalagi memanfaatkannya. Hal ini menimbulkan perjuangan tak terbatas dalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan manajemen talenta, operasi, dan output. Juga, dengan meningkatnya persaingan global, bakat dalam organisasi paling rentan untuk menjadi titik tekanan utama. Untuk menghindari kondisi ini, ada model manajemen talenta yang canggih dan disesuaikan. Model-model ini dengan baik menguraikan setiap proses individu untuk manajemen bakat yang cerdik. Aspek ini sebagai kebangkitan dalam manajemen talenta selama bertahun-tahun.

Sumber daya manusia memainkan banyak peran dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Departemen ini mengelola hubungan dengan karyawan, mencari bakat, penggajian dan banyak lagi. Satu lagi tugas HR adalah manajemen talenta. Menurut Michael dkk (2001), talenta adalah kemampuan seseorang yang meliputi kelebihan fundamental, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, kecerdasan, pengambilan keputusan, sikap, karakter, dorongan, serta kemampuan untuk belajar dan berkembang. Sedangkan menurut Cheese dkk (2008), talenta adalah sejumlah pengalaman, pengetahuan, keahlian, dan tingkah laku yang dimiliki dan dibawa oleh seseorang ke tempatnya bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ruang Lingkupnya, Batam: Unrika Press
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1116>
- Canon, J.A., dan Mcgee, Rita. 2007. Talent Management and Succesion Planning. London: The Chartered Institute of Personnel and Development.
- Cheese P., dkk. 2008. The Talent Powered Organization: Strategies for Globalization, Talent Management and High Performance. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Davis, Tony, dkk. 2009. Talent Assessment Mengukur, Menilai dan Menyeleksi Orang-Orang Terbaik dalam Perusahaan. Jakarta: PPM Manajemen.
- <https://www.valamis.com/hub/talent-management>
- Michaels, dkk. 2001. The War for Talent. Boston: Harvard Business School Press.
- Pella, D.A., & Inayati, A. (2011). Talent Management: Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.



# MANAJEMEN TALENTA

## BAB 7: TAHAPAN MANAJEMEN TALENTA

Dra. Purwanti Dyah Pramanik, M.Si

Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti

# BAB 7

## **TAHAPAN MANAJEMEN TALENTA**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Saat ini pengembangan talenta menjadi isu yang menarik perhatian. Sumita D. et al. (2021) meneliti para manajer di India menemukan bahwa iklim organisasi yang mendukung pengembangan talenta berperan memediasi praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Perilaku Kerja Inovatif. Dengan demikian sangat penting memperluas cakupan praktik MSDM serta dukungan supervisor dalam meningkatkan iklim organisasi yang mendukung pengembangan talenta untuk mendorong perilaku inovatif para karyawan (Son et al., 2020). Gallardo-Gallardo et al. (2020) menyatakan banyak organisasi di dunia yang merasakan bahwa manajemen talenta memiliki banyak tantangan baik pada tahap penarikan, pengembangan, dan mempertahankan karyawan. Tantangan tersebut muncul sebagai akibat organisasi belum memberikan perhatian yang layak terhadap penerapan manajemen talenta. Di pihak lain perubahan di lingkungan organisasi berubah sangat cepat dan sulit diprediksi, baik dari aspek ekonomi, sosial, dan politik. Dalam situasi lingkungan yang serba cepat berubah maka talenta merupakan sumber daya strategik unik untuk meraih keunggulan bersaing berkelanjutan. Sampai dengan saat ini, isu manajemen talenta banyak diterapkan dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia khususnya di lingkup manajerial (Boella & Goss-Turner, 2019; Thunnissen et al., 2013). Hal-hal yang dibahas dalam chapter ini adalah: 1) 5(lima) trend talenta global, 2) pengertian manajemen talenta, dan 3) tahapan manajemen talenta.

# DAFTAR PUSTAKA

## Buku dan jurnal:

- Boella, M. J., & Goss-Turner, S. (2019). *Human Resource Management in the Hospitality Industry*. New York: Routledge.
- Colquitt, A. Jason, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson. (2013). *Organizational Behaviour: Improving Performance and Commitment in the Workplace 6<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Dessler. (2013). *Human Resource Management 13<sup>th</sup> Edition*. New York: Pearson.
- Dessler, Dessler. (2020). *Human Resource Management 16<sup>th</sup> Edition*. New York: Pearson.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 332–339. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>
- Minbaeva, D., & Collings, D. G. (2013). *The International Journal of Human Seven myths of global talent management*. May 2013, 37–41.
- Nickson, Danna. (2007). *Human Resource Management for Hospitality and Tourism Industry*. Amsterdam: Elsevier.
- Rawashdeh, A., Elayan, M., Shamout, M., & ... (2020). Job satisfaction as a mediator between transformational leadership and employee performance: Evidence from a developing country. *Management Science* .... <http://growingscience.com/beta/msl/4101-job-satisfaction-as-a-mediator-between-transformational-leadership-and-employee-performance-evidence-from-a-developing-country.html>
- Robbins P., Stephen dan Timothy A. Judge. (2020). *Organizational Behaviour 18<sup>th</sup> Edition*. New York: Pearson.

- Son, J., Park, O., Bae, J., & Ok, C. (2020). Double-edged effect of talent management on organizational performance: the moderating role of HRM investments. *International Journal of Human Resource Management*, 31(17), 2188–2216.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443955>
- Sumita Datta, Pawan Budhwar, Upasna A. Agarwal & Shivganesh Bhargava (2021) Impact of HRM practices on innovative behaviour: mediating role of talent development climate in Indian firms, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: [10.1080/09585192.2021.1973063](https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1973063)
- Tesone, V Dana. (2008). *Handbook of Hospitality Human Resources Management*. Amsterdam: Elsevier.
- Thunnissen, M., Boselie, P., & Fruytier, B. (2013). A review of talent management: “infancy or adolescence?” *International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1744–1761.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777543>
- Yogi, M.S., Adang Widjana, Sudradjati ratnaningtyas, dan Lamansu Laruhun. (2007). *Manajemen Stratejik Terapan: Panduan Cara menganalisa Industri dan Pesaing*. Jakarta: Poliyama Widya Pustaka.

## Website

- Mercer. (2022). Global Talent Trends 2022. URL:, diunduh hari Sabtu tanggal 8 Oktober 2022 pk.06:52 WIB.



# MANAJEMEN TALENTA

## BAB 8: STRATEGI MANAJEMEN TALENTA

Diah Permata S.Si. M.M

Institut Teknologi dan Bisnis HajiAgus Salim Bukittinggi

# BAB 8

## **STRATEGI MANAJEMEN TALENTA**

### **A. PENDAHULUAN**

Sebuah perusahaan akan bertahan hidup dan berkembang jika perusahaan itu mampu mempertahankan pasar yang dimilikinya dan merebut pasar baru yang ada di depannya. Hal ini memaksa perusahaan untuk mempersiapkan strategi bisnisnya sedemikian rupa sehingga produk yang dihasilkannya mampu mendominasi pasar dan tentu saja harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya dan mempunyai talenta yang akan mampu mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan di masa depan Kinerja sebuah perusahaan sangat tergantung dari kinerja sumber daya manusianya

Untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam mencapai tujuan dan unggul dalam bersaing, maka perusahaan harus mampu mengelola SDM nya sedemikian rupa sehingga diperoleh Sumber daya manusia yang berkualitas yang mempunyai potensi dan kemampuan terbaik (*high potential* dan *high performance*).

Management talenta merupakan sistem terstruktur dari organisasi yang berperan dalam menarik, mengembangkan dan mempertahankan talenta serta mendukung organisasi dalam mencapai tujuan dan keunggulan bersaing. Manajemen talenta menjadi alat yang efektif untuk mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan yang *high performance* dan *high potential* untuk menduduki posisi penting atau menjadi pemimpin masa depan (*future leader*) bagi suatu perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Davis., Tony, 2009, *Talent Assesment, Mengukur, Menilai dan Menyeleksi Orang Orang terbaik dalam Perusahaan* , Jakarta, PPM
- Garavan, Thomas N., Carbery, Ronan., dan Rock, Andrew. 2012. *Mapping talent development: definition, scope and architecture*. European Journal of Training adn Development, Vol. 36 No. 1 pp. 5-24.
- Gasperz, Vincent, 2002, *All-in-one Talent Management*, Bogo: Vinchistro Publication.
- Lockwood, Nancy R., 2006, *Talent Management: Driver for Organization Success*, SHRM Research Quarterly
- Permana, NI, dkk, 2011, *Talent Management Implementation*, Jakarta : PPM
- Sudjatmiko, Steve, 2011, *Keep Your Best People*, Jakarta: Gramedia.
- Ulrich, David, 1998, *A New Mandate for Human Resources*, Harvard Business Review, January-February, 125 -134



# MANAJEMEN TALENTA

## BAB 9: CARA KERJA MANAJEMEN TALENTA

Madya Ahdiyat, S.E., M.M.

Universitas Halim Sanusi PUI Bandung

# BAB 9

## **CARA KERJA MANAJEMEN TALENTA**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia termasuk manajemen talenta pegawai menjadi harapan untuk menghadapi tantangan sekaligus menyelesaikan problematika-problematika yang dihadapi Sumber Daya Manusia. Dengan menerapkan sistem merit maka akan memiliki sebuah kunci sekaligus jantung dalam implementasi yaitu manajemen talenta yang melingkupi data base Sumber Daya Manusia yang akurat dan terintegrasi, gap analisis kebutuhan Sumber Daya Manusia, rencana pengembangan kompetensi, sistem talent pool, sistem informasi pengembangan kompetensi, pemetaan kompetensi, pola pengembangan karir, sekolah kader dan implementasi manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen talenta adalah proses untuk memastikan kemampuan organisasi atau perusahaan untuk mengisi posisi-posisi kunci dan jabatan-jabatan tertentu sebagai pemimpin masa depan (*future leader*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*unique skill* dan *high strategic value*). Sebuah penelitian yang dilakukan Bersin & Associates pada bulan November 2011 menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pengembangan elemen pekerjaan serta menjalankan strategi pada pegawai yang berpotensi (*high potential*), menunjukkan peningkatan produktivitas 12x lebih besar di dalam mencapai target serta berpengaruh pada perkembangan bisnis perusahaan.

Manajemen Talenta (*Talent Management*) atau Manajemen bakat adalah strategi terpadu yang dirancang untuk mengelola kemampuan, kompetensi dan kekuatan pegawai dalam suatu organisasi. Manajemen

## DAFTAR PUSTAKA

- Cumming, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization Development and Change*. Stamford: Cengage Learning.
- Daft, R. L. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. H. (2010). *Organisasi*. Tangerang: Binarupa Aksara Publisher.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2020). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pfeffer, J., & dkk. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Retnowati, N., & Erma Widia, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Schein, E. H. (2006). *Organization Development*. San Fransisco: John Wiley & Son.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shim, J. K., & Siegel, J. G. (2001). *Budgeting*. Jakarta: Erlangga.

Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Terry, G. R. (2006). *Asas Asas Menejemen*. Bandung: PT Alumni.



# MANAJEMEN TALENTA

## BAB 10: MANFAAT MANAJEMEN TALENTA BAGI ORGANISASI

Dr. Nidya Dudija, S.Psi., M.A

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Telkom University

# BAB 10

## **MANFAAT MANAJEMEN TALENTA BAGI ORGANISASI**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Abad 21 ditandai dengan masuknya era teknologi dan globalisasi, banyak perusahaan memanfaatkan teknologi untuk menghasilkan produk yang optimal. Pemanfaatan sumber daya seperti modal manusia juga tidak kalah penting yang dapat memberi keunggulan kompetitif terhadap pesaing. Perusahaan saat ini memiliki akses ke perkembangan teknologi baru dengan sumber daya yang tepat. Satu-satunya hal yang membedakan satu perusahaan dari perusahaan lain adalah penggunaan kecerdasan manusia. Kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif tergantung pada intelektual karyawan. Sehingga organisasi harus mampu mengembangkan strateginya untuk mengatasi permasalahan ini (Abbasi, Sohail & Syed, 2010). Namun, perjalanan ini ternyata tidak mudah karena sumber daya manusia tersedia tetapi sumber daya manusia yang terampil hampir sulit ditemukan. Oleh karena itu, kelangkaan karyawan yang kompeten membuat organisasi mengembangkan skema strategis untuk mengisi kesenjangan sumber daya manusia bertalenta dalam organisasi berupa kompetisi talenta (*wa of talent*).

Gagasan manajemen talenta mulai berkembang di tahun 1980-an. Organisasi memilih sumber daya manusia terbaik dari yang lain. Kondisi tersebut dianggap memiliki kendali lebih besar atas individu dan perencanaan karir mereka, dan berubah setelah tahun 1990-an. Saat itu karyawan diberi tanggung jawab atas perencanaan karir mereka. Sedangkan setelah tahun 2000, perusahaan mulai membicarakan kontrol

## DAFTA PUSTAKA

- Abbas, M. U., Sohail, M., & Syed, N. A. (2010). Talent Management as Success Factor for Organizational Performance: A Case of Pharmaceutical Industry in Pakistan. *Journal of Management and Social Sciences*, 6(2), 74-83.
- Armstrong, M. (2014). A handbook of human resource management practice. Kogan Page Limited.
- Blass, E. (Ed.). (2009). *Talent management: Cases and commentary*. Basingstoke,, UK: Palgrave Macmillan.
- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *harvard business review*, 86(3), 74.
- Gandz, J. (2006). Talent development: the architecture of a talent pipeline that works. *Ivey Business Journal*, 70(3), 1-4.
- Guthridge, M., Komm, A. B., & Lawson, E. (2008). Making talent a strategic priority. *McKinsey Quarterly*, 1, 48.
- Hale, J. (1998). Strategic Rewards [R]: Keeping Your Best Talent from Walking Out the Door. *Compensation and benefits management*, 14, 39-50.
- Hanif, M. I., & Yunfei, S. (2013). The role of talent management and HR generic strategies for talent retention. *African Journal of Business Management*, 7(29), 2827-2835.
- Heinen, J. S., & O'Neill, C. (2004). Managing talent to maximize performance. *Employment Relations Today*, 31(2), 67- 82.
- Holland, P., Sheehan, C., & De Cieri, H. (2007). Attracting and retaining talent: Exploring human resources development trends in Australia. *Human Resource Development International*, 10(3), 247-262.
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*,20(7), 743-757.
- Iles, P and Preece, D (2010) Talent management and career development, in (eds) J Gold, R Thorpe and A Mumford, *Gower Handbook of*

- Leadership and Management Development*, Farnham, Gower, pp 243–60
- Iles, P, Preece, D and Chuai, X (2010) Talent management as a management fashion in HRD: towards a research agenda, *Human Resource Development International*, 13 (2), pp 125–45
- Joshi, A. A., & Agarwal, P. (2011). Talent a Critical Driver of Corporate Performance and Competitive Advantage. In International Conference on Technology and Business Management March (Vol. 28, p. 30).
- Kumar, M. (2007). Explaining entrepreneurial success: A conceptual model. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 13(1), 57-77.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139-154.
- Low, P. (2010). Talent management, the Confucian way. *Leadership & Organizational Management Journal*, 2010(3), 28 - 37.
- M. A., Beatty, R. W., & Becker, B. E. (2005). 'A Players' or 'A Positions'? *Harvard Business Review*, 83(12), 110-117.
- Makela, K., Björkman, I., & Ehrnrooth, M. (2010). How do MNCs establish their talent pools? Influences on individuals' likelihood of being labeled as talent. *Journal of World Business*, 45(2), 134-142.
- Maria-Madela, A., & Mirabela-Constanța, M. (2009). Talent management- a strategic priority. *Leadership*, 3(2), 4.
- Michaels, E G, Handfield-Jones, H and Axelrod, B (2001) *The War for Talent*, Boston, MA, Harvard Business School Press
- Newhall, S. (2012). A global approach to talent management: High-quality leaders are the key to competitive advantage. *Human Resource Management International Digest*, 20(6), 31-34.
- Pfeffer, J (2001) Fighting the war for talent is hazardous to your organization's health, *Organizational Dynamics*, 29 (4), pp 248–59
- Rani, A., & Joshi, U. (2012). A Study of Talent Management as a Strategic Tool for the Organization in Selected Indian IT Companies. *European Journal of Business and Management*, 4(4), 20-28.
- Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (2003). Strategic Development of talent. HRD Products.

- Schweyer, A. (2010). Talent management systems: Best practices in technology solutions for recruitment, retention and workforce planning. Wiley. com.
- Scullion, H., & Collings, D. (2010). Global talent management. Taylor & Francis.
- Sheehan, M. (2012). Developing managerial talent: Exploring the link between management talent and perceived performance in multinational corporations (MNCs). European Journal of Training and Development, 36(1), 66-85.
- Shrimali,H., & Giwani,B. (2012). Role of talent management in sustainable competitive advantage: Rising to meet business challenge. Pacific business review international, 4(3),29-33
- Yarnall, J. (2011). Maximising the effectiveness of talent pools: a review of case study literature. Leadership & Organization Development Journal, 32(5), 510-526.



# MANAJEMEN TALENTA

## BAB 11: MANFAAT MANAJEMEN TALENTA BAGI KARYAWAN

Wijiharta, S.P., M.M.  
STEI Hamfara Yogyakarta

# BAB 11

## **MANFAAT MANAJEMEN TALENTA BAGI KARYAWAN**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Memiliki SDM yang kompeten dalam bidang tugasnya merupakan keunggulan suatu perusahaan (Kurniawan & Srimulyani,2021). Kualitas SDM menjadi salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi (Hartini et al., 2021). Kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya (Hongal & Kinange, 2020)

Paradigma baru dalam Manajemen Sumber daya Manusia menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi (dikenal dengan human capital) yang harus dikelola secara proaktif dan strategik (Krissetyanti,2013). Kompetensi unik karyawan akan menyumbang keunikan yang menciptakan keunggulan kompetitif dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan perusahaan (Hongal & Kinange, 2020).

Manajemen bakat saat ini merupakan salah satu konsep yang paling populer di seluruh dunia (Latukha,2018). Manajemen talenta adalah aktivitas penting yang memungkinkan organisasi memiliki orang yang tepat dengan keterampilan dan keahlian untuk memenuhi kebutuhan perusahaan saat ini dan di masa depan (Thiriku & Were,2016). Talenta yang lebih baik dapat mengubah masa depan bisnis (Hongal & Kinange, 2020). Beberapa perusahaan telah menetapkan posisi khusus yang berkaitan dengan pemanfaatan kebijakan ini, seperti direktur bakat, atau direktur keterlibatan karyawan, dan sebagainya (Hoare & Leigh, 2011). Penerapan manajemen talenta didasari oleh kesadaran kebutuhan akan

## DAFTAR PUSTAKA

- Akanda, M. H. U., Bhuiyan, A. B., Kumarasamy, M. M., & Karuppannan, G. (2021). a Conceptual Review of the Talent Management and Employee Retention in Banking Industry. *International Journal of Business and Management Future*, 6(1), 42–68. <https://doi.org/10.46281/ijbmfv6i1.1467>
- DeVaro, J. (2020). Strategic Compensation and Talent Management. In *Strategic Compensation and Talent Management*. <https://doi.org/10.1017/9781108861458>
- Dewi, I. A. R. S. (2020). Manajemen Talenta dalam Mewujudkan Pemimpin Berkinerja Tinggi (Studi pada Instansi Pemerintah Provinsi Bali). *Jurnal Good Governance*, 16(1), 49–68. <https://doi.org/10.32834/gg.v16i1.154>
- Fauziah, I. M., & Rachmawati, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Talenta terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja Tugas, dan Komitmen Afektif dengan Mediasi oleh Keadilan Distributif dan Moderasi Keadilan .... .... *Manajemen Dan Usahawan Indonesia*, 44(1), 17–30. <http://www.jke.feb.ui.ac.id/index.php/jmui/article/view/13203>
- Galván Vela, E., Mercader, V., Arango Herrera, E., & Ruíz Corrales, M. (2022). Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work. *Corporate Governance (Bingley)*, 22(3), 536–545. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2021-0200>
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*. Widina Bhakti Persada.
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- Hoare, S., & Leigh, A. (2011). *Financial Times Briefing on Talent Management*. Prentice Hall.

- Hongal, P., & Kinange, D. U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(01), 64–71. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.1.12>
- Irfan, M. (2020). Mewujudkan Sistem Perencanaan Sukses Nasional Melalui Pembangunan Manajemen Talenta Di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Civil Service Journal*, 14(1), 55–68.
- Kaewnaknaew, C., Siripipatthanakul, S., Phayaprom, B., & Limna, P. (2022). Modelling of Talent Management on Construction Companies' Performance : A Model of Business Analytics in Bangkok. *International Journal of Behavioral Analytics*, 2(1), 1–17. <https://www.researchgate.net/publication/358137153>
- Krissetyanti, E. P. L. (2013). The Implementation Of Talent Management Strategy In Civil Servant. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 7(1). <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/download/83/98>
- Kurniawan, Y. R., & Srimulyani, V. A. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Keterikatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 09(03), 166–178.
- Kusumowardani, A., & Suharnomo. (2016). Analisis Pengaruhmanajemen Talenta Dan Global Mindsetterhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–15.
- Kuswara, H. (2010). Strategi Sukses Mahasiswa Indonesia Meraih Karir Gemilang Dengan Soft Skill. *Cakrawala Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 10(1), 1–12.
- Latukha, M. (2018). *Talent Management in Global Organizations A Cross-Country Perspective*. Palgrave MacMillan. <http://www.palgrave.com/gp/series/15456>
- Liu, S., Li, G., & Xia, H. (2021). Analysis of Talent Management in the Artificial Intelligence Era. *Proceedings of the 5th Asia-Pacific Conference on Economic Research and Management Innovation (ERMI 2021)*, 167(Ermi), 38–42. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210218.007>

- Mahesh, V. J., & Gigi.G.S. (2020). Women Happiness at Workplace in Modern Age- A Conceptual Approach. *Think India Journal ISSN:*, 22(21), 666–679.
- Raheja, S., & Jain, D. (2021). an Empirical Study of Selected Indian Companies' Talent Management. *Amity Journal of Professional Practices*, 1(1). <https://doi.org/10.55054/ajpp.v1i1.461>
- Romero-rodriguez, L. M. (2019). Happiness Management: A Lighthouse for Social Wellbeing, Creativity and Sustainability. *Happiness Management: A Lighthouse for Social Wellbeing, Creativity and Sustainability*, May. <https://doi.org/10.3726/b15813>
- Roy, R. (2018). Workplace Happiness : the Key To Employees Retention. *IJCRT1813217 International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 6(2), 980–989.
- Saurombe, M. D., & Barkhuizen, E. N. (2022). Talent management practices and work-related outcomes for South African academic staff. *Journal of Psychology in Africa*, 32(1), 1–6. <https://doi.org/10.1080/14330237.2021.2002033>
- Shailaja Paila, & M., R. (2022). A Study On Talent Management On Job Satisfaction At Ashok Leyland. *Dogo Rangsang Research Journal*, 12(02), 58–68.
- Srivastava, R. V., & Tang, T. (2022). The Matthew effect in talent management strategy: reducing exhaustion, increasing satisfaction, and inspiring commission among boundary spanning employees. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 37(3), 477–496.
- Suparman, R., & Naibaho, V. H. (2021). Manajemen Talenta di Pemerintah Daerah: Studi Eksploratori Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta di Provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. *Jurnal Borneo Administrator*, 17(1), 111–130. <https://doi.org/10.24258/jba.v17i1.718>
- Thiriku, M., & Were, S. (2016). Effect of talent management strategies on employee retention among private firms in Kenya: A case of Data Centre Ltd-Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(2), 145–157.
- Ugwu, K. E., & Osioma, H. E. (2017). Talent management and performance of selected commercial banks in Owerri, Imo State,

- Nigeria. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4(3), 282–310.
- Widianti, D. F., & Murti, A. (2022). Pengaruh Employer Attractiveness Dan Corporate Reputation Terhadap Intensi Melamar Kerja Talenta Digital Generasi Z Pada Startup Unicorn Indonesia. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 24(1), 63–79.  
<https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027>  
<https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/>???



# MANAJEMEN TALENTA

## BAB 12: PENERAPAN MANAGEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT) PADA SEBUAH PERUSAHAAN

Dr. Lucky Nugroho, S.E., M.M., M.Ak., M.Sc

Universitas Mercu Buana-Bank Syariah Indonesia (BSI)

# BAB 12

## PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT) PADA SEBUAH PERUSAHAAN

---

### A. PENDAHULUAN

Daya saing perusahaan menjadi suatu yang vital dalam mempertahankan kegiatan bisnisnya pada era revolusi industri 4.0 dan VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) serta terjadinya pandemi Covid-19. Hal tersebut dikarenakan perusahaan harus mampu merespons dinamika keinginan dan kebutuhan dari konsumen maupun masyarakat secara cepat (Mutmainah et al., 2022; Nasfi et al., 2022; Utami et al., 2022). Lebih lanjut, fenomena terjadinya era revolusi industri 4.0, VUCA dan pandemi Covid-19 telah mendisrupsi seluruh sektor bisnis baik itu segmen korporasi, segmen komersial, segmen ritel dan segmen UMKM (Kiranti & Nugroho, 2022; Muniarty et al., 2021; Nugroho et al., 2022; Zamzami et al., 2021). Bahkan Menteri Perekonomian Airlangga Hartarto menyampaikan adanya pandemi Covid-19 telah berdampak terhadap menurunnya omset penjualan segmen UMKM sampai dengan 30% dibandingkan dengan masa sebelum pandemi Covid-19 (Irwansyah et al., 2021; Putri, 2020). Selain itu, menurut Sandi (2021), juga terdapat perusahaan-perusahaan yang termasuk dalam segmen usaha ritel yang mengalami penutupan dan pengurangan outlet yang antara lain:

- Matahari

Salah satu peritel terbesar di Indonesia selama masa pandemi Covid-19 telah menutup 13 gerainya dikarenakan kondisi pandemi Covid-19

## DAFTAR PUSTAKA

- Bairizki, A., Irwansyah, R., Arifudin, O., Asir, M., Ganika, W. G., Karyanto, B., Lewaherilla, N., Nasfi, Nugroho, L., Hasbi, I., & Marietza, F. (2021). Manajemen Perubahan. In *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Digalwar, A., Raut, R. D., Yadav, V. S., Narkhede, B., Gardas, B. B., & Gotmare, A. (2020). Evaluation of critical constructs for measurement of sustainable supply chain practices in lean-agile firms of Indian origin: A hybrid ISM-ANP approach. *Business Strategy and the Environment*, 29(3), 1575–1596. <https://doi.org/10.1002/bse.2455>
- Irwansyah, R., Syahputra, D., Ningsih, S., Hasan, M., Kristanto, T., Nugroho, L., Triwardhani, D., Marwan, D., Febrianty, F., Sudarmanto, E., BS, D. A., Sudirman, A., & Manggaran, A. S. (2021). Marketing Digital Usaha Mikro. In *Widina Bhakti Persada Bandung*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Kiranti, D. E., & Nugroho, L. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pengangguran serta Jabatan Kerja Kritis. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 335–341. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1145>
- Mergel, I., Ganapati, S., & Whitford, A. B. (2021). Agile: A New Way of Governing. *Public Administration Review*, 81(1), 161–165. <https://doi.org/10.1111/puar.13202>
- Muniarty, P., Bairizki, A., Sudirman, A., Wulandari, Anista, J. S. A., Elistia, Satriawan, D. G., Putro, S. E., Suyatno, A., Setyorini, R., Putra, S., Nugroho, L., Nurfadilah, D., Samidi, S., Arfah, & Fitriana. (2021). Kewirausahaan. In *Widina Bhakti Persada Bandung* (first). <https://repository.penerbitwidina.com/media/343827-kewirausahaan-09bb1a47.pdf>
- Mutmainah, M., Sukmadilaga, C., & Nugroho, L. (2022). Development of Islamic Insurance in Southeast Asia (Malaysia, Brunei Darussalam, and Indonesia): The Progress Perspective. *Sosyoekonomi*, 30(52), 243–255. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2022.02.13>

- Nasfi, N., Ganika, G., Putro, S. E., Muttaqien, Z., Ayuanti, R. N., Kusumawardani, M. R., Anwar, K., Umiyati, H., Theodora, P., Hendratmoko, S., Wardana, G. K., Rimayanti, R., Nugroho, L., & Mulatsih, L. S. (2022). Dasar Manajemen dan Bisnis (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis). In *Widina Media Utama* (First). Widina Media Utama.
- Nugroho, L., Badawi, A., & Hidayah, N. (2022). How Indonesian Women Micro and Small Entrepreneurs Can Survive in Covid-19 Pandemic ? *Amalee: Indonesian Journal of Community Research & Engagement*, 3(1), 215–222.
- Nugroho, L., & Malik, A. (2020). Determinasi Kualitas Kredit Kepemilikan Rumah (KPR) Berdasarkan Perspektif Sumber Angsuran dan Rasio Fraud Account Officer. *Moneter*, 7(1), 71–79.
- Nugroho, L., Villaroel, W., & Utami, W. (2017). The Challenges of Bad Debt Monitoring Practices in Islamic Micro Banking. *European Journal of Islamic Finance*, 11, 1–11.
- Putri, C. A. (2020). *Sedihnya, Omzet UMKM Turun 30% di Masa Pandemi Covid-19*. [Www.Cnbcindonesia.Com.  
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20201215131853-4-209208/sedihnya-omzet-umkm-turun-30-di-masa-pandemi-covid-19>](http://www.cnbcindonesia.com/news/20201215131853-4-209208/sedihnya-omzet-umkm-turun-30-di-masa-pandemi-covid-19)
- Sandi, F. (2021). *Ritel RI “Berdarah-darah”, Matahari Hingga Giant Tutup Gerai!* [Www.Cnbcindonesia.Com.  
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20210922152357-4-278313/ritel-ri-berdarah-darah-matahari-hingga-giant-tutup-gerai?page=all>](http://www.cnbcindonesia.com/news/20210922152357-4-278313/ritel-ri-berdarah-darah-matahari-hingga-giant-tutup-gerai?page=all)
- Sasongko, D. (2020). *Peran BUMN dalam Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN)*. [Www.Djkn.Kemenkeu.Go.Id.  
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13437/Peran-BUMN-dalam-Pemulihan-Ekonomi-Nasional-PEN.html>](http://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13437/Peran-BUMN-dalam-Pemulihan-Ekonomi-Nasional-PEN.html)
- Utami, W., Chairunisa, M., Nugroho, L., & Ali, A. J. (2022). Knowledge for Investment in Islamic Capital Market and Islamic Stocks for The Young Generation to Mitigate Fraudulent Investment. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(4), 1–8.

- Wendra. (2020). *Siapakah Pemenang di Masa Pandemi?* | <https://ppm-manajemen.ac.id>. Accounts.Ppm-Manajemen.Ac.Id.
- <https://accounts.ppm-manajemen.ac.id/blog/artikel-manajemen-18/post/siapakah-pemenang-di-masa-pandemi-1823>
- Wening, A. A. (2021). *Daftar Perusahaan yang Berhasil Pertahankan Brand di Masa Pandemi.* Ekonomi.Bisnis.Com.
- <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210205/12/1353057/daftar-perusahaan-yang-berhasil-pertahankan-brand-di-masa-pandemi>
- Zahoor, N., Golgeci, I., Haapanen, L., Ali, I., & Arslan, A. (2022). The role of dynamic capabilities and strategic agility of B2B high-tech small and medium-sized enterprises during COVID-19 pandemic: Exploratory case studies from Finland. *Industrial Marketing Management*, 105, 502–514. <https://doi.org/10.1016/J.INDMARMAN.2022.07.006>
- Zamzami, A. H., Mahliza, F., Ali, A. J., & Nugroho, L. (2021). Pandemic Covid-19, Revolution Industry 4.0 and Digital Entrepreneur Trending. *Journal of Islamic Economics & Social Science*, 2(2), 133–140.

## **PROFIL PENULIS**

## **Zandra Dwanita Widodo S.Pd., S.E., M.M.**



Penulis adalah dosen tetap di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta. Penulis mengajar di mata kuliah pengantar manajemen, kewirausahaan, aspek hukum dalam bisnis, manajemen perubahan perilaku organisasi, perekonomian Indonesia. Tidak hanya mengajar, penulis menjabat struktural sebagai Kepala Sub Unit PMB UTP 2022-2026.

Penulis Alumni S2 MM Universitas Sebelas Maret, S1 Manajemen Universitas Tunas Pembangunan Surakarta, S1 Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi Universitas Sebelas Maret ini selain akademisi juga merupakan praktisi sekaligus pelaku usaha industri kreatif *brand manufacture* konveksi Zee.Screenprinting. Ketertarikan dan Tri dharma penulis berfokus pada Sumber Daya Manusia, Manajemen Olahraga, UMKM, Kewirausahaan, Ekonomi Kreatif. Saat ini penulis menulis dari 7 buku, dan aktif meneliti di bidangnya.

## **I Gusti Ayu Ari Agustini, SST.Par., M.M.**



Penulis merupakan seorang praktisi di bidang manajemen operasional sejak tahun 2000. Pada tahun 2005 mulai berwirausaha di bidang kuliner hingga sekarang. Menyelesaikan Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Udayana Bali tahun 2011 dan Program Sarjana di Fakultas Pariwisata Universitas Udayana pada tahun 2005. Penulis ingin menambah ilmu sekaligus berbagi pengalaman kerja, khususnya di bidang operasional manajemen. Untuk itu, tahun 2018, penulis bergabung ke bidang akademisi dengan menjadi dosen di Program Studi Seni Kuliner Politeknik Internasional Bali. Penulis dapat dihubungi di [ariagustini88001@gmail.com](mailto:ariagustini88001@gmail.com). Hasil karya ilmiah penulis bisa dilihat pada Google Scholar I Gusti Ayu Ari Agustini dengan link

<https://scholar.google.co.id/citations?user=K7H2dnQAAAJ&hl=id>

## **Amrin Mulia Utama, S.E., M.M**



Penulis lahir di Pematang Siantar Sumatera Utara pada tanggal 1 Agustus 1974. Saat ini adalah pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area sejak tahun 2001. Dan aktif mengajarkan mata kuliah Etika Bisnis, Etika Bisnis Dan Profesi, Prilaku Keorganisasian, Kewirausahaan, Manajemen Serta Manajemen Sumber Daya Manusia. Menyelesaikan Pendidikan S1 pada tahun 2007 dan pendidikan S2 pada tahun 2000 pada STIE Tama Jagakarsa Jakarta. Selain sebagai seorang pengajar juga aktif berwirausaha. Buku yang telah ditulis secara bersama dengan penulis lainnya berjudul **Perencanaan dan Pengembangan MSDM, Kewirausahaan dan Manajemen Usaha kecil**

## **Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP**



Penulis telah menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di STIE Buddhi Jurusan Akuntansi lulus pada tahun 2006 dan menempuh pendidikan Magister (S2) di Universitas Muhammadiyah Tangerang Jurusan Magister Manajemen lulus pada tahun 2015, dan mengikuti pelatihan sertifikasi Manajemen SDM – CHRP pada Unika Atma Jaya Pada Tahun 2021. Sejak tahun 2004 hingga saat ini penulis bekerja sebagai Dosen Tetap Yayasan di Universitas Buddhi Dharma Tangerang Banten, program studi Manajemen, Fakultas Bisnis. Penulis aktif dalam kegiatan menulis dan sempat memenangkan beberapa kompetisi dibidang penulisan seperti : Juara I (Lomba menulis karangan dalam rangka peringatan Hari Pahlawan 2016, yang diadakan oleh PC Hikmahbudhi Jakarta), Juara Harapan (Lomba menulis artikel dalam rangka memperingati 145 tahun Renovasi Kelenteng Hok Tek Bio di Salatiga, yang diadakan oleh Redaksi Genta Tridharma Hok Tek Bio, Salatiga), selain itu penulis bersama istri (Rini Novianti) aktif dalam mengembangkan sebuah Sekolah Bodhisatta (TK-SD-SMP) di Kampung Melayu Kabupaten Tangerang Sebagai Wakil Yayasan, saat ini aktivitas yang cukup menarik perhatian penulis sehingga menunda aktivitas lainnya adalah

mengembangkan Yayasan Pusdiklat Saung Kebun Kebajikan Sukabumi yang diharapkan membawa manfaat seluas-luasnya bagi pembangunan kesejahteraan masyarakat setempat terutama dibidang pendidikan (sekolah), sosial (panti) dan perkebunan, namun demikian penulis juga aktif membuat artikel di Majalah Dhammadakka dan sempat menjadi topik utama didalam majalah tersebut, Tulisan terbaru yang sempat dipublis dalam buku bunga rampai berjudul :

- 1) Nasionalisme Religius: Sebagai Upaya Parsial Menuju Banten Maju "Sumber Daya Manusia Menjadi Bagian Dalam Indonesia Emas 2045", 2) Dimanakah Jembatan Tersebut.? (Dinamika Profesi Penulis Diantara Komunikasi Dan Tantangan), 3) Argumentasi : Prinsip Humanisasi Dalam Pendidikan Tersisa 25%, 4) *Dream It, Wish It, Do It* : Metamorfosis Sistem Pemelajaran, 5) Pembelajaran *E-Learning* di Masa Pandemi COVID-19, 6) Inovasi Pembelajaran : Pengetahuan & Kemampuan Adalah Aset Abadi Anda (2 Sisi Koin Kehidupan "Belajar & Melakukan" Dari Bingkai Buddhisme), 6) Manajemen Koperasi & UMKM, 7) Pilih Batu Permata Atau Permata Kehidupan (Refleksi Menyongsong 22 Tahun Provinsi Banten Saat Merenung Di Kelenteng Boen Tek Bio "*The Living Monument*")

Dan telah menghasilkan karya pribadi (buku) untuk hadiah usia perkawinan yang ke-5 tahun untuk istri tercinta, Rini Novianti dengan judul: Cinta + Kebersamaan = Kebahagiaan (Sebuah nutrisi hati tentang cinta & kasih sayang yang mengikat kehangatan keluarga)

### Rini Novianti, S.E., M.Akt



Penulis telah menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di STIE Buddhi Jurusan Akuntansi lulus pada tahun 2014 dan menempuh pendidikan Magister (S2) di Universitas Budi Luhur Jurusan Magister Akuntansi lulus pada tahun 2017. Disamping sebagai Dosen Tetap Yayasan di Universitas Buddhi Dharma Tangerang Banten, program studi Akuntansi, penulis juga berprofesi sebagai manager *finance* disebuah perusahaan yang saat ini sedang berkembang di Kota Tangerang, berbekal

pengalaman terkait *software accurate* yang biasanya lazim digunakan dalam dunia akuntansi dan perpajakan, membuat penulis juga aktif dalam kegiatan “belajar singkat, gratis” yang digagas oleh suami tercinta (sonny santosa) mengenai pemahaman akuntansi pada berbagai Vihara dan Cetiya di Kota maupun Kabupaten Tangerang, hal ini dilakukan penulis untuk dapat turut membantu jejak langkah para siswa/i remaja yang tertarik dengan dunia akuntansi dalam mempersiapkan bekal masuk kedunia industry. Selain itu bersama dengan suami tercinta turut berperan aktif dalam mengembangkan pendidikan dengan dana swadaya dan beberapa donator untuk mendirikan dan mengelola sebuah Lembaga Pendidikan yang diberi nama Sekolah Bodhisatta (TK-SD-SMP) di Kampung Melayu Kabupaten Tangerang, dan saat ini aktif tercatat Sebagai Bendahara Yayasan, Tahun 2022 ini penulis lebih fokus kepada aktivitas yang cukup menarik perhatian suami sehingga menunda aktivitas lainnya adalah mengembangkan Yayasan Pusdiklat Saung Kebun Kebajikan Sukabumi yang diharapkan membawa manfaat seluas-luasnya bagi pembangunan kesejahteraan masyarakat setempat terutama dibidang pendidikan (sekolah), sosial (panti) dan perkebunan, namun demikian penulis juga aktif membuat artikel di Majalah Dhammadhakka dan sempat menjadi topik utama didalam majalah tersebut, Tulisan terbaru yang sempat dipublis dalam buku bunga rampai berjudul :

1. Sang Putri Yang Beranjak Dewasa (Provinsi Banten : 96 Jam Menyongsong Umur 19 Tahun)
2. “Writer’S Sphere” (Tinta Pena Yang Kelak Menjadi Sejarah Baru)
3. Pembelajaran *E-Learning* di Masa Pandemi COVID-19
4. *Dream It, Wish It, Do It* : Metamorfosis Sistem Pemelajaran
5. Inovasi Pembelajaran : Pengetahuan & Kemampuan Adalah Aset Abadi Anda (2 Sisi Koin Kehidupan “Belajar & Melakukan” Dari Bingkai Buddisme)
6. Manajemen Koperasi & UMKM
7. Pilih Batu Permata Atau Permata Kehidupan (Refleksi Menyongsong 22 Tahun Provinsi Banten Saat Merenung Di Kelenteng Boen Tek Bio “*The Living Monument*”)

## Raden Isma Anggraini, S.P., M.M., CHRMP



Penulis dilahirkan di Bogor sebagai anak kedua dari pasangan Bapak H.R. Didin Fahrudin (alm) dan Ibu Hj. Herry Haryati. Penulis menikah dengan Andreis Prilesmana Sukanda, SE dan dikaruniai seorang putra yang bernama Muhammad Galvin Putra Lesmana. Saat ini penulis berdomisili di Perumahan Taman Soka, Tanah Baru, Kota Bogor. Penulis menempuh pendidikan dasar di SD Negeri Babakan 1 Kota Bogor (1988-1994), pendidikan menengah di SMP Negeri 1 Kota Bogor (1994-1997) dan di SMA Negeri 1 Kota Bogor (1997-2000). Gelar Sarjana Pertanian jurusan Manajemen Agribisnis diperolehnya di Institut Pertanian Bogor (IPB) pada tahun 2004 dan gelar Magister Manajemen diperoleh Sekolah Bisnis IPB (SB-IPB) pada tahun 2016. Setelah malang melintang di dunia korporasi sejak tahun 2004, pada akhir tahun 2018 penulis bergabung dengan Sekolah Bisnis IPB dan mengabdikan dirinya sebagai dosen di almamaternya tersebut. Mata kuliah yang kini diasuh oleh penulis antara lain Dinamika dan Transformasi Bio Bisnis, Analisis Risiko Bisnis, dan Perencanaan Kinerja dan Pengambilan Keputusan, Etika dan Hukum Bisnis, Riset Bisnis, Makroekonomi Bisnis, Dinamika Operasi dan Rantai Pasok, dan Analisis Dampak Sosial. Saat ini penulis sedang melanjutkan jenjang pendidikan doktoral pada Program Doktor Manajemen dan Bisnis, Sekolah Bisnis IPB dengan konsentrasi pada bidang Manajemen Pengetahuan dan Inovasi. Penulis berhasil meraih sertifikat kompetensi dalam bidang SDM "*Certified Human Resource Management Professional (CHRMP)*" pada tahun 2021. Sejumlah buku yang telah terbit diantaranya: IPB 4.0: Pemikiran, Gagasan dan Implementasi (2019), Lembaga Keuangan Bank dan Non Bank (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia: Data, Analisis dan Pengembangan SDM (2021), Etika dan Komunikasi Organisasi (2021), Dasar Manajemen dan Bisnis (2022), Perilaku Organisasi (2022), Pemasaran dan Tata Niaga Pertanian (2023) dan Kewirausahaan Syariah (2023).

Email:

[isma.anggraini@apps.ipb.ac.id](mailto:isma.anggraini@apps.ipb.ac.id)

## **Rejeki Bangun, S.E., M.M**



Penulis dilahirkan di Nariguning II,18 Agustus 1979. Pendidikan Dasar, Menengah dan Pendidikan Atas di tempuh di daerah kelahiran di Tanah Karo Sumatera Utara. Gelar sarjana ekonomi (S.E) di peroleh di Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) Batam pada tahun 2011 dengan IPK 3.76 dengan predikat kelulusan Cum Laude dan menjadi Lulusan terbaik di Prodi Manajemen.Tahun 2019 menyelesaikan pendidikan Magister Managemen (M.M) di Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) Batam dan menjadi lulusan terbaik tingkat universitas dengan IPK 3.93. Penulis merupakan seorang praktisi di perusahaan asing di Batam, sekaligus menjadi akademisi, saat ini mengembangkan amanah sebagai dosen tetap di Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional, program studi *Digital Business* dan mulai mengajar tahun 2022. Penulis juga merupakan Anggota aktif Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Batam. Penulis hobby bermain badminton serta menulis Buku ber ISBN dan saat ini sedang menyelesaikan proyek Buku ke enam.

## **Dra. Purwanti Dyah Pramanik, M.Si.**



Penulis adalah *Associate Professor* dengan homebased di Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti. Pendidikan S1 diperoleh dari FPTK IKIP Jakarta (lulus tahun 1987), sedangkan Pendidikan Magister Ilmu Administrasi konsentrasi Pengembangan Sumber Daya Manusia diselesaikan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Indonesia (lulus tahun 2001). Saat ini penulis tercatat sebagai mahasiswa program Doktoral di Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti. Penulis merupakan dosen senior untuk mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan Teknik Supervisi pada Program Studi Sarjana Terapan Pengelolaan Perhotelan. Minat penelitian penulis pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, serta Manajemen Stratejik dalam konteks Kepariwisataan. Selama berprofesi sebagai dosen, penulis telah meraih

Hibah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk kategori Iptek Bagi Masyarakat/IbM (tahun 2015) dan Penelitian Dosen Pemula (tahun 2016). Sebelum berprofesi sebagai dosen, penulis adalah *Training Coordinator* di PT Hotel Indonesia Internasional (tahun 1988 – 1989), kemudian *Deputy Manager* Divisi Pendidikan dan Pelatihan PT Bank Dagang Negara (Persero) (tahun 1990 – 1999), dan sejak 1996-sekarang merupakan Komisari PT X-Pert Hotel Management System. (HP.087887442562; email: purwanti@stptrisakti.ac.id).

### **Diah Permata S.Si., M.M**



Penulis berasal dari Sumatera Barat yang lahir di Kecamatan Tanjung Raya, Kabupaten Agam pada tanggal 13 Februari 1970 Setelah menamatkan pendidikan sekolah menengah Atas, tahun 1988 penulis melanjutkan pendidikan pada program studi farmasi fakultas MIPA Universitas Andalas. Penulis bekerja pada RS Awal Bros Pekanbaru ( 1998-2006) , kemudian Penulis pindah bekerja ke RS Ibnu Sina Bukittinggi dari 2006 – 2018 dengan Pada tahun 2012 penulis menyelesaikan pendidikan Strata dua (S-2) pada Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi dengan konsentrasi Manajemen Strategik. Penulis merupakan dosen tetap pada Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus salim Bukittinggi mengampu mata kuliah Statistik Ekonomi & Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengantar Manajemen

### **Madya Ahdiyat, S.E., M.M.**



Penulis lahir di Bandung, 42 tahun yang lalu dan diberi nama Madya Ahdiyat. Menyelesaikan Sarjana Ekonomi dan Magister Manajemen di Kota Bandung dan sekarang adalah kandidat Doktor Manajemen Pendidikan di Universitas Islam Nusantara Bandung. Diangkat menjadi PNS pada tahun 2006 di Pemerintah Kabupaten Bandung dari Formasi Umum dan sekarang sedang meniti karir dalam Jabatan Fungsional (JF) Widyaiswara Ahli Muda pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat sejak tahun 2018. Penulis juga mengabdi sebagai Dosen dan Wakil Rektor I Bidang Akademik di Universitas Halim Sanusi Persatuan Ummat Islam Bandung. Hobi penulis adalah membaca buku dan traveling. Buku yang sering dibaca adalah novel dan buku manajemen. Telah melaksanakan Umroh (2016) dan pernah berkunjung ke Singapura, Malaysia, Thailand, China (2017), Mesir, Jordan dan Palestina (2018). Malang-Bromo, Lombok dan Bali adalah destinasi favorit di dalam negeri. Penulis telah menulis sejumlah buku, diantaranya: Suplemen Ketahanan Keluarga (2019), Ekonomi Makro (2020), Platform Asesmen Pembelajaran (2020), Merdeka Menulis (2020), Pengembangan SDM Perguruan Tinggi (2020), Ekonomi Politik (2020), Manajemen Operasional (2020), Arsitektur Pengembangan Kompetensi Perbankan Syariah (2021), The Great Leader & The Ultimate Manager (2021), The Next Development Competencies & Corporate University (2021), Dosen Merdeka (2021), Mengelola SDM Produktif dan Unggul (2021), Pemasaran Kontemporer (2021), Pendidikan Kewarganegaraan (2022), Pendidikan Pancasila (2022), Dasar Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan (2022) dan Human Resources and Organization Development (2022). Penulis dapat dihubungi melalui email [madyaabufathi@gmail.com](mailto:madyaabufathi@gmail.com)

### **Dr. Nidya Dudija, S.Psi., M.A**



Penulis lahir di Semarang tanggal 25 April 1985. Menyelesaikan program pendidikan Magister Sains Psikologi Universitas Gadjah Mada pada tahun 2009 dan menyelesaikan Program Doktor Ilmu Psikologi di Universitas Gadjah Mada pada tahun 2018. Sejak tahun 2010 bergabung sebagai staf pengajar di Institut Manajemen Telkom Bandung (saat ini Telkom University) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Memiliki minat kajian penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi industri organisasi dan manajemen perubahan. Beberapa *book chapter* yang pernah ditulis terkait Psikologi Sosial, Manajemen SDM, pengelolaan SDM UMKM, psikologi industri dan organisasi dan beberapa buku lain yang berkaitan dengan manajemen

perubahan dan manajemen SDM. Penulis saat ini mengajar pada Prodi S1 dan Magister Manajemen (S2) dengan mata kuliah yang di ampu antara lain: *Talent Management*, *Knowledge Management*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan. Selain kegiatan mengajar, penulis juga aktif dalam kegiatan penelitian serta pengabdian masyarakat. Beberapa publikasi terkait Manajemen SDM telah dipublikasikan pada jurnal nasional/internasional dan prosiding Nasional/internasional. Penulis saat ini juga berperan sebagai konsultan HR, dengan fokus kajian pada bidang *Digital HR*, *Change Management* dan Psikologi Industri & Organisasi. Instansi pemerintah, dan beberapa perusahaan lain yang bergerak di bidang pembangkit listrik, telekomunikasi dan pertambangan merupakan ragam perusahaan yang pernah bekerjasama dengan penulis.

### **Wijiharta, S.P., M.M**



Penulis mengenyam pendidikan tingkat dasar hingga master di kota pelajar, Yogyakarta. Sejak tahun 2009 mengabdikan ilmunya sebagai dosen pada Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Hamfara, hingga saat ini. Mata kuliah yang diajarnya adalah Manajemen Strategi, Manajemen SDM, Seminar Manajemen Islami dan Statistika Bisnis. Artikel ilmiah yang dihasilkan telah termuat pada jurnal internal, nasional dan internasional. Penulisan buku kolaboratif yang telah dihasilkan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia – Sebuah Strategi Perencanaan dan Pengembangan, Perilaku Organisasi dan Manajemen Perubahan. Motto hidupnya adalah mencari ilmu dan menularkannya sebagai ibadah pengabdian membangun generasi masa depan yang lebih baik.

## **Dr. Lucky Nugroho, S.E., M.M., M.Ak., M.Sc**



Penulis lahir di Jakarta pada tanggal 21 Saat ini penulis adalah staf pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana, Jakarta sejak tahun 2015. Selain itu penulis juga sebagai pernah menjadi praktisi pada perbankan, yaitu Bank Rakyat Indonesia dari tahun 2002-2009. Sejak tahun 2009 s.d November 2022, penulis juga pernah aktif sebagai praktisi di perbankan syariah yang dimulai pada Bank Mandiri Syariah (BSM) dan sejak 1 Februari 2021 berubah menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Selain itu penulis juga aktif sebagai pengurus pada bidang kerjasama Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI) Komisariat Universitas Mercu Buana dan sebagai pengurus Ikatan Dosen Republik Indonesia (IDRI) wilayah Jakarta. Penulis dapat dihubungi di [lucky.nugroho@mercubuana.ac.id](mailto:lucky.nugroho@mercubuana.ac.id)

*Manajemen*

# TALENTA

1. MANAJEMEN TALENTA PILAR PENTING PENINGKATAN KUALITAS SDM  
Zandra Dwanita Widodo
2. KARAKTERISTIKA MANAJEMEN TALENTA  
I Gusti Ayu Ari Agustini
3. FAKTOR YANG BERPENGARUH DALAM MANAJEMEN TALENTA  
Amrin Mulia Utama
4. FAKTOR KESUKSESAN MANAJEMEN TALENTA  
Sonny Santosa & Rini Novianti
5. KOMPETENSI GENERASIONAL DALAM MANAJEMEN TALENTA  
Raden Isma Anggraini
6. MODEL MANAJEMEN TALENTA  
Rejeki Bangun
7. TAHAPAN MANAJEMEN TALENTA  
Purwanti Dyah Pramanik
8. STRATEGI MANAJEMEN TALENTA  
Diah Permata
9. CARAKERJA MANAJEMEN TALENTA  
Madya Ahdiyat
10. MANFAAT MANAJEMEN TALENTA BAGI ORGANISASI  
Nidya Dudija
11. MANFAAT MANAJEMEN TALENTA BAGI KARYAWAN  
Wijiharta
12. BAGAIMANA LANGKAH MEMILIKI TALENT MANAGEMENT DI PERUSAHAAN SAYA?  
Lucky Nugroho