

PENGGUNAAN MANAJEMEN TALENTA PADA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI STRATEGI ORGANISASI

Rofi'ah¹; Silvia Avira²; Budiasih³; Sri Kurniasih Agustin⁴

Universitas Gunadarma^{1,2,3,4}

Email : rhasan@staff.gunadarma.ac.id¹; silvi@staff.gunadarma.ac.id²;
budiasih@staff.gunadarma.ac.id³; sri_kurniasih@staff.gunadarma.ac.id⁴

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penggunaan manajemen talenta dalam manajemen sumber daya manusia sebagai strategi organisasi. Makalah ini berkaitan dengan konsep strategi manajemen talenta dalam manajemen sumber daya manusia dan prosesnya yang meliputi akuisisi, pengembangan, dan retensi bakat. Hal ini menjelaskan posisi kunci sumber daya manusia terutama individu-individu berbakat untuk keberhasilan kerja organisasi. Bakat dan kontribusinya pada organisasi yang dipahaminya sebagai salah satu keunggulan kompetitif yang utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis secara deskriptif. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta strategi organisasi, cukup berhasil, bertaruh pada arah strategis dan proses fundamental, di mana manajemen talenta memungkinkan adanya adaptasi terhadap perubahan yang tepat, sesuai dengan kebijakan yang secara strategis dapat meningkatkan kinerja produktif organisasi/perusahaan. Disaat bersamaan manajemen talenta sebagai keunggulan kompetitif perusahaan berkelanjutan akan mengkondisikan suatu tren baru bisnis yang terhubung dengan jaringan baru para pemangku kepentingan.

Kata Kunci : Manajemen Talenta; Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Organisasi

ABSTRACT

The focus of this research is on the role of talent management as a business strategy in the realm of human resource management. Human resource management's strategic idea of talent management and related processes, such as talent acquisition, development, and retention, are the focus of this study. Human resources, and especially gifted individuals, play a crucial role in any successful business. He sees his skills and the value he brings to the company as a major asset. Descriptive analysis and a qualitative methodology were employed in this investigation. From the research it can be concluded that strategic organizational talent management, quite successful, bets on strategic directions and fundamental processes, where talent management allows for adaptation to appropriate changes, according to policies that can strategically enhance the productive performance of organizations/companies. At the same time talent management as a sustainable corporate competitive advantage will condition a new business trend that is connected with a new network of stakeholders.

Keywords : Talent Management; Human Resource Management; Organizational Strategy

PENDAHULUAN

Dalam kondisi persaingan yang ketat saat ini, dalam kondisi tekanan globalisasi lingkungan bisnis yang semakin meningkat, sumber daya manusia menjadi aspek yang semakin penting bagi organisasi (Bariqi, 2018). Sekarang ini bukan sarana keuangan, teknik dan teknologi modern dan efisien, tetapi orang, karyawan efisien yang tampaknya menjadi daya saing utama. Organisasi yang ingin bertahan dan tumbuh, dan memenangkan kompetisi yang ada dan secara substansial menerapkan keunggulan kompetitif harus menarik, memupuk, dan mempertahankan karyawan berbakat mereka, terutama mereka yang berbakat luar biasa selama yang organisasi bisa lakukan (Ramadhani dkk, 2020).

Namun, perhatian yang menyangkut kelompok karyawan potensial paling berbakat relatif kecil dan itulah sebabnya perjuangan organisasi untuk karyawan ini menjadi sangat keras. Jumlah orang yang mempunyai talenta luar biasa dalam sebuah organisasi saat ini agak terbatas (Angliawati dkk, 2020). Dari fakta tersebut jelaslah bagi organisasi bahwa demi daya saing mereka, mereka harus berjuang untuk sumber-sumber yang terbatas ini dan demi kemenangan mereka dalam kompetisi ini untuk menemukan dan menggunakan instrumen yang paling efisien yaitu manajemen talenta (Budiharjo, 2011).

Manajemen talenta di tahun-tahun sebelumnya, memanifestasikan rentang yang diperoleh dalam penaklukan tujuan organisasi dari kegiatan yang dilakukan organisasi, tetap tidak berubah meskipun manajemen organisasi telah secara signifikan mereformasi visi strategisnya belakangan ini. Menurut Hanggraeni (2012), manajemen sumber daya manusia menonjol sebagai bidang utama dalam organisasi. Prosedur yang harus dilakukan oleh subsistem organisasi ini memenuhi kondisi dan proses yang memastikan identifikasi pribadi dengan lingkungan tempat mereka mengembangkan potensinya.

Bagi Lewis & Heckman (2006), manajemen talenta, berdasarkan konsep bahwa manusia adalah bakat dan bukan sumber daya yang dapat diatur sesuai kebijaksanaannya, adalah makhluk dengan kemungkinan pengembangan dan kontribusi tak terbatas. Sementara menurut Cappelli & Keller (2014), manajemen talenta adalah proses yang mengembangkan dan memasukkan anggota baru ke dalam tenaga kerja, dan juga mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang ada.

Manajemen talenta berusaha menonjolkan orang-orang yang berpotensi tinggi, dipahami sebagai talenta, dalam posisi pekerjaan mereka. Tansley (2011), menjelaskan manajemen talenta didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk menarik, memotivasi, mempertahankan, dan mengembangkan staf, dengan kemampuan untuk mengubah bakat individu, melalui proyek yang menarik, menjadi bakat organisasi.; mendapatkan hasil yang unggul di lingkungan mereka.

Bagi Watrianthos dkk (2020) strategi bisnis menjadi strategi sumber daya manusia, melalui pengembangan potensi strategis orang-orang yang membentuk organisasi. Dalam kerangka ini, para peneliti berasumsi bahwa arahan strategis untuk manajemen talenta dalam organisasi harus merupakan upaya atau tugas gabungan antara staf manajemen dan kolaborator yang bertanggung jawab atas arahan bidang sumber daya manusia ini, dengan menetapkan kriteria yang jelas. untuk menciptakan kebijakan dan praktik yang adil, konsisten dengan tujuan kelembagaan.

Sjachriatin (2019), menyebutkan bahwa manajemen talenta berkaitan dengan strategi, sehingga secara efisien harus menjadi prioritas. Memastikan orang yang tepat berada di pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, sistematis, upaya yang disengaja untuk kesinambungan dalam kepemimpinan, posisi kunci, memberdayakan karyawan, menarik dan mempertahankan individu berbakat, menawarkan insentif di atas pasar. Kemampuan untuk memperoleh dan menugaskan bakat, program untuk memperoleh, memotivasi dan mengembangkan orang, dengan pendekatan praktis untuk kegiatan, alat strategis yang mempromosikan keunggulan sesuai dengan kebutuhan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen talenta sebagai strategi organisasi, mempromosikan sikap organisasi yang mendukung visi strategis, yang ditujukan untuk menerapkan praktik manajemen manusia terbaik yang spesifik, menghasilkan positif efek dalam kinerja talenta, mempromosikan organisasi yang bahagia, dengan kesetaraan gender, tren hijau, alami, muncul, asli, teknis, profesional dan sistemik, didukung oleh variabel tanggung jawab sosial dan keberlanjutan (Endratno, 2013). Manajemen talenta sangat penting untuk keberhasilan organisasi, karena inisiatif dari upaya tersebut memungkinkan kita untuk memahami peran sumber daya manusia bisnis sebagai faktor daya saing, karena orientasi strategis diadopsi bahwa dalam pendekatan proses, menyesuaikan, adalah

kongruen untuk mencapai tujuan organisasi, menciptakan perusahaan terbaik dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, (Labola, 2019).

Bagi mereka yang menyelidiki, manajemen talenta sebagai strategi dapat didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan orang secara strategis, melalui kompetensi mereka, di suatu bidang, memperkuat prosedur untuk pertumbuhan, proyeksi, kondisi yang lebih baik untuk diri mereka sendiri dan tim organisasi. Hal ini dihargai sebagai cara bekerja dengan orang-orang, yang tujuannya didasarkan pada penilaian fungsi-fungsi sederhana, berkembang menjadi instrumen yang solid untuk perencanaan dan manajemen strategis, memberikan informasi yang relevan kepada para pemimpin untuk arah yang sukses. tindakan produktif (Priansa, 2011).

Saat ini manajemen talenta beradaptasi dengan kebutuhan spesifik masing-masing organisasi dan persyaratan lingkungan global, mengikuti situasi negara, faktor sosial budaya dan politik, menghubungkan dengan strategi organisasinya, menjamin pengambilan keputusan yang tegas- pembuatan, yang melibatkan orang, jaringan bisnis, cluster dan pemangku kepentingan. Perusahaan memiliki harapan untuk menggabungkan manajemen talenta sebagai strategi organisasi, secara akurat menentukan tujuan yang akan mengarahkan evolusi perusahaan, pada saat yang bersamaan. Mereka telah terlibat dalam proses manajerial ini, menasihati diri mereka sendiri dengan para spesialis untuk menerapkan pendekatan baru ini, yang memungkinkan mereka untuk mengkonsolidasikan tujuan perusahaan mereka, yang secara signifikan mencakup sektor komersial. Dengan pertimbangan tersebut, maka dirumuskan pertanyaan berikut: Bagaimana manajemen talenta dalam Manajemen Sumber daya manusia diterapkan sebagai strategi dalam organisasi Manajemen talentas dalam organisasi berupaya mempertahankan orientasi taktis umum didukung oleh penerimaan, pekerjaan, kompensasi, pengembangan, penahanan, dan manajemen personel, melalui inisiatif yang secara strategis meningkatkan penggunaan produktif perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020). Metode penelitian penulis adalah penelitian kualitatif

deskriptif. Menggunakan orang sebagai subjek penelitian, teknik analisis induktif kualitatif, mengarahkan tujuan penelitian untuk menemukan teori yang lebih mementingkan proses daripada hasil, dan memilih seperangkat kriteria yang menjadi ciri penelitian kualitatif, menurut Moleong. Tujuan dari desain penelitian adalah untuk menulis keabsahan data. Subjek penelitian sependapat dengan temuan (Sugiyono, 2011). Sugiyono (2011) mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai teknik yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah (Natural Setting). Peneliti adalah alat penting dalam penelitian kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manfaat dan Strategi Manajemen Talenta

Melalui manajemen talenta dan kerja sistematis dengan talenta masalah strategis berikut dapat diselesaikan yaitu masalah mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan talenta dalam kaitannya dengan prioritas perdagangan. Manfaat utama dari sistem manajemen talenta yang disiapkan dan digunakan dengan benar adalah antara lain karyawan berbakat berkontribusi lebih banyak pada strategi dan sasaran ekonomi organisasi, biaya pergantian dan mempekerjakan karyawan baru turun, organisasi menjadi tempat yang dicari dan menarik untuk bekerja bagi karyawan berbakat, perencanaan suksesi untuk posisi kunci lebih efisien dan memastikan bahwa orang yang tepat mengambil alih, dan karyawan berbakat diakui dan dipertahankan (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

Bekerja efisien dengan talenta didasarkan pada membangun strategi manajemen talenta yang sejalan dengan filosofi organisasi dan strategi bisnis. Hanya dari strategi itu dan melalui strategi keputusan kunci manajemen sumber daya manusia dapat berasal menyarankan apakah dan aktivitas manajemen bakat mana yang harus diterapkan. Strategi manajemen talenta ditujukan untuk memastikan dana individu yang sangat berbakat, kompeten, berkomitmen dan loyal yang dapat berkontribusi untuk mencapai kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan (Anugrah, 2019).

Tiga kelompok dasar proses yang mengarah pada memastikan kumpulan talenta yang memadai adalah hasil praktis dari strategi manajemen talenta. Tiga kelompok tersebut adalah akuisisi, pengembangan, dan retensi bakat. Masing-masing proses ini mencakup sejumlah aktivitas terkait, sejumlah elemen tertentu. Organisasi berbeda dalam cara bagaimana mereka mengelola bakat mereka. Pendekatan yang ideal adalah

untuk menghubungkan semua kegiatan atau setidaknya sebagian besar dari mereka, yang benar-benar diperjuangkan oleh beberapa organisasi.

a) Akuisisi Bakat

Hal pertama yang perlu dilakukan organisasi adalah mencari tahu apa peran kuncinya. Dalam hal ini, organisasi perlu mencari tahu apakah memiliki cukup karyawan dengan bakat yang dibutuhkan di masa depan, berdasarkan strategi bisnisnya. Selama belum memiliki sumber daya yang cukup, ia perlu menemukan keterampilan ini. Perusahaan dapat menemukannya di antara karyawannya saat ini, dari sumber daya internal, atau mendapatkannya dari luar, dari pasar tenaga kerja, dengan mentransfer bakat dari perusahaan pesaing atau cabang lain, dengan mencari bakat di antara karyawan yang memiliki beasiswa penelitian dalam organisasi, dengan mencari bakat orang-orang berbakat di kalangan mahasiswa atau lulusan, dengan langsung menghubungi orang-orang terpilih melalui Internet, agen khusus, dan sarana lainnya. Bakat ditemukan dengan melihat seberapa baik yang mereka lakukan sekarang dan membuat prediksi tentang seberapa baik yang bisa mereka lakukan di masa depan (Agustiani, 2019).

b) Pengembangan Bakat

Di bidang pengembangan organisasi, bakat harus diberi kesempatan untuk meningkatkan kekuatan mereka, kinerja keseluruhan, dan keterampilan khusus, serta motivasi mereka. Perusahaan juga harus membantu mereka maju dalam pekerjaan mereka. Rencana pengembangan khusus harus dibuat untuk orang-orang berbakat, dan itu harus dilaksanakan dengan bantuan manajer mereka. Banyak perusahaan yang telah menggunakan manajemen talenta mengatakan bahwa belajar di tempat kerja atau langsung di tempat kerja, terutama pelatihan silang dan mengerjakan proyek dengan bantuan manajer, pelatih, atau mentor, adalah cara terbaik untuk mengembangkan talenta. Program pengembangan bakat terkait erat dengan perencanaan karir dan perencanaan siapa yang akan mengambil alih ketika seseorang pergi. Mereka memberi kesempatan kepada orang-orang berbakat untuk menjadi lebih baik dalam pekerjaan mereka saat ini dan naik ke pekerjaan tingkat yang lebih tinggi (Siagian, 2021).

c) Retensi Bakat

Manajemen talenta juga mencakup aktivitas yang memastikan retensi dan stabilisasi talenta di dalam organisasi. Individu berbakat tidak boleh meninggalkan

organisasi karena kepergian mereka berdampak signifikan pada operasi organisasi, terlepas dari jumlah mereka. Menyediakan pekerjaan yang menarik dan berharga, memastikan peluang untuk pendidikan, pengembangan, dan kemajuan profesional, menghormati keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, menawarkan peran kerja yang fleksibel, dan menyediakan kondisi dan peralatan kerja yang sesuai adalah semua faktor yang memengaruhi retensi talenta dalam organisasi. Kualitas, pengakuan dan rasa hormat, remunerasi yang memadai, dan, baru-baru ini, meletakkan dasar untuk pendekatan tanggung jawab sosial organisasi.

Manajemen Talenta sebagai strategi organisasi

Berbagai studi tentang daya saing dan strategi organisasinya telah menjadi garis penelitian transendental dalam praktik manajemen talenta. Strategi organisasi mencerminkan pendekatan yang berbeda: strategi global atau korporat (perusahaan terdiversifikasi), unit bisnis dan fungsional, memungkinkan arah dan perubahan strategis, dan proses fundamentalnya. Strategi organisasi ditandai dengan memberikan visi masa depan, aktif dan di muka, menyediakan kerangka kerja untuk arah terpadu organisasi berdasarkan tujuannya, mengarahkan sumber daya dan memusatkan pengembangan keunggulan kompetitif, menunjukkan perlunya adaptasi sistematis dari lingkungan, menekankan menemukan posisi yang menguntungkan, mempertimbangkan tindakan masa depan dalam skenario, dengan dampak akhir yang signifikan (Julyanthry dkk, 2020).

Strategi global atau korporat, juga disebut strategi induk, menentukan hubungan (komunikasi) dengan lingkungan, dan mendefinisikan aktivitas di mana organisasi atau bidang aktivitas berpartisipasi, membangun kemampuan khusus antar bisnis untuk mencapai sinergi di antara mereka, termasuk semua jenis sumber daya: fisik, teknis, keuangan, manusia, dan kegiatan atau kompetensi dari berbagai jenis. Organisasi yang tertarik untuk meningkatkan efektivitas manajemen mereka telah mencapai alat komunikasi untuk strategi manajemen yang memungkinkan mempertahankan pekerjaan yang terintegrasi memenuhi tujuan yang direncanakan melalui komunikasi yang produktif (Siagian, 1993).

Menurut strategi unit bisnis, perusahaan dicirikan oleh multiaktivitas, dengan unit strategis yang berbeda, menentukan bagaimana bersaing dalam satu atau beberapa aktivitas tertentu, di situlah perusahaan benar-benar bersaing dengan menggunakan

kemampuan mereka yang berbeda. Untuk bagian ini, strategi fungsional ditujukan untuk mencapai penggunaan strategis sumber daya dan kompetensi masing-masing bidang fungsional dan unit bisnis strategis, mendukung melalui koordinasi dan integrasi kebijakan dalam strategi perusahaan. Sinergi adalah elemen utama sebagai fungsi perusahaan, yang membentuk strategi jenis ini, seperti sumber daya manusia, teknologi, produksi, pemasaran dan keuangan.

Pendekatan strategi organisasi memfasilitasi arah dan perubahan strategis, dan proses fundamentalnya, sehingga menimbulkan manajemen strategis sumber daya manusia. Dalam kaitan ini, Hardjana (2016) menyatakan bahwa: (a) arah dan perubahan strategis terkait dengan transformasi, perbaikan berkelanjutan, organisasi atau bisnis. Ini mengonfigurasi sebuah siklus, yang terdiri dari tiga proses: perencanaan, implementasi, dan pengendalian, ketika dengan adanya arahan strategis (Manajemen), konsep yang terlibat dalam manajemen operasional dan strategis harus dianggap sebagai suatu sistem. Pada saat yang sama, (b) manajemen strategis dan proses fundamentalnya: mulai dengan perencanaan, hingga: meramalkan/tepatnya, arah saat ini dan masa depan, menetapkan tujuan, menentukan hasil akhir, mengembangkan strategi yang berkontribusi untuk memutuskan bagaimana dan kapan mencapai tujuan. tujuan tetap.

Arah strategis dan perubahan, adalah kapasitas untuk transformasi, suatu proses yang menghasilkan modifikasi atau perubahan sifat realitas kuantitatif atau kualitatif, perubahan terjadi dalam adaptasi organisasi terhadap kondisi lingkungan baru dalam proses pembelajaran. Arah strategis dalam proses fundamentalnya, mempromosikan kepentingan untuk memanfaatkan keadaan internal dan eksternal di mana organisasi berada, itu berarti bahwa setiap keputusan yang dibuat adalah langkah aktif dan konsisten yang mengarah pada pencapaian tujuan dan sasaran; Arahan strategis terdiri dari menganalisis, merumuskan dan melaksanakan strategi (Yunus, 2016).

Manajemen strategis dan proses fundamentalnya, berusaha untuk merencanakan dan mengatur sendiri sistemnya, untuk meramalkan dan menentukan tindakan perusahaan saat ini dan masa depan, menetapkan tujuan, menentukan hasil akhir secara tepat waktu, untuk menghasilkan strategi kualitas, layanan pelanggan dan inovasi dalam talenta, (Yunus, 2016).

Ketika mendekati manajemen talenta dari pendekatan strategis, menurut tinjauan teoritis, dibedakan dengan pertimbangan sumber daya manusia sebagai keunggulan

kompetitif organisasi, strategi organisasi menunjukkan cara untuk mencapai tujuan perusahaan, menurut tingkat strategis korporat, unit bisnis dan fungsional. Koherensi antara manifestasi ini sangat penting untuk manajemen talenta menjadi benar-benar strategis, (a) arah dan perubahan strategis, yang terdiri dari tiga proses mendasar: perencanaan, implementasi dan kontrol, yang harus dipertimbangkan untuk mengembangkan manajemen tersebut; (b) arah strategis dan proses fundamentalnya, menekankan pada penjaminan dan penghormatan terhadap setiap metode yang digunakan oleh bidang fungsional perusahaan, untuk mengkonsolidasikan prinsip-prinsip korporasinya (Efendi, 2021).

Di antara fitur dan tren manajemen talenta saat ini, pelatihan atau tingkat persiapan sangat menentukan, terutama agar perusahaan dan negara dapat menyesuaikan diri dengan kontemporer abad ke-21 ini, dengan perkembangan teknologinya. Proyeksi strategis talenta membutuhkan asumsi sistem, menggunakan model konseptual fungsional yang mencerminkannya. Untuk alasan ini, perlu untuk mempertimbangkan komponen fundamental dari model manajemen talenta saat ini, dan untuk dapat mengembangkan sistem mereka sendiri dengan model fungsional turunannya, menanggapi kebutuhan masyarakat.

KESIMPULAN

Salah satu bagian terpenting dari kinerja, dan kemampuan bersaing organisasi adalah seberapa baik sumber daya manusianya dapat dimanfaatkan, manajemen talenta merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Ketika organisasi berpikir tentang manajemen talenta, itu tidak berarti mereka harus melakukan sesuatu yang berbeda dalam hal manajemen sumber daya manusia atau tugas karyawan tertentu. Ini hanya berkaitan dengan penerapan ide dan metode terbaik yang berhasil di masa lalu secara hati-hati. Ini sebagian besar di bidang akuisisi dan pengembangan, dan retensi bakat. Manajemen talenta sebagai strategi organisasi memungkinkan adaptasi terhadap perubahan dan konsolidasi proses fundamental yang tepat, sesuai dengan kebijakan, struktur, dan tujuannya, secara strategis meningkatkan kinerja produktif perusahaan. Pada saat yang sama, keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, yang berasal dari manajemen talenta, yang mengkondisikan tren baru yang muncul dan terhubung dengan tantangan baru jaringan bisnis, klaster, dan pemangku kepentingan. Di mana sikap yang mendukung visi

strategis dipromosikan dalam organisasi, bertujuan untuk menerapkan praktik manajemen sumberdaya manusia terbaik yang spesifik, menghasilkan efek positif pada kinerja bakat manusia yang sesuai dengan tujuan organisasi.

REFERENSI

- Agustiani, F. N. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta dan Kopetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(2), 100-131.
- Angliawati, R. Y., & Fatimah, F. (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(2), 28-40.
- Anugrah, C. M. R. (2019). Kajian Penerapan Manajemen Talenta dalam Rangka Mengoptimalkan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Bank Bri Kantor Cabang Sukabumi Kantor Wilayah Bandung. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMANd)*, 1(1), 1-18.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Budihardjo, A. (2011). *Organisasi: Menuju pencapaian kinerja optimum*. Prasetiya Mulya.
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2014). Talent management: Conceptual approaches and practical challenges. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 305-331.
- Efendi, S. (2021). Implementasi Manajemen Bakat Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(2), 36-43.
- Endratno, H. (2013). Talent management dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 1(1).
- Fachriansyah, K., & Wulandari, C. (2022). Manajemen Talenta Riset dan Inovasi Indonesia: Formulasi Kebijakan Menuju SDM Unggul. *Bappenas Working Papers*, 5(1), 79-96.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Hardjana, A. (2016). *Komunikasi organisasi: Strategi dan kompetensi*. Kompas Media Nusantara.
- Julyanthry, J., Siagian, V., Asmeati, A., Hasibuan, A., Simanullang, R., Pandarangga, A. P., ... & Rahmadana, M. F. (2020). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 28-35.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154.
- Nugroho, M., & Putro, B. D. P. (2021). Peningkatan kinerja berbasis manajemen bakat, servant leadership dan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 1-16.
- Priansa, D. J. (2011). Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Bakat Terhadap Kinerja Organisasi dan Dampaknya pada Citra Organisasi Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 24-43.

-
- Ramadhani, F. E., Harsono, H., & Sunardi, S. (2020). Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2).
- Siagian, A. O. (2021). Manajemen Talenta Terintegrasi. *Pengantar Manajemen Talenta*, 87.
- Siagian, S. P. (1993). Analisa serta perumusan kebijakan dan strategi organisasi.
- Sjachriatin, E. (2019). Dampak Manajemen Talenta pada Kinerja Organisasi: Peran Moderasi dari Sistem Manajemen Kinerja yang Efektif. *Media Mahardhika*, 17(2), 396-411.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Penerbit Andi.
- Tansley, C. (2011). What do we mean by the term “talent” in talent management?. *Industrial and commercial training*.
- Watrianthos, R., Sutrisno, E., Hasibuan, A., Chandra, E., Sudarso, A., Muliana, M., ... & Widyastuti, R. D. (2020). *Kewirausahaan dan Strategi Bisnis*. Yayasan kita menulis.
- Yunus, E. (2016). *Manajemen strategis*. Penerbit Andi.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.