

Strategi Manajemen Talenta dalam Mempertahankan Generasi Milenial di SMK Negeri 10 Luwu

Header¹, Ariska Putri Mase², Rani³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo
Email: haedar@umpalopo.ac.id¹, ariskaputrimase027@gmail.com², raniputrinaja04@gmail.com³

Abstrak

Manajemen talenta mulai populer di Indonesia setelah Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo menggaungkannya pada pertengahan 2019. Gagasan yang disampaikan bahwa pembangunan sumber daya manusia menjadi prioritas dan kunci keberhasilan Indonesia di masa yang akan datang. Manajemen talenta dirumuskan untuk menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing sumber daya manusia. Terdapat tiga bidang yang menjadi ruang lingkup desain Manajemen Talenta Nasional yaitu bidang riset dan inovasi, bidang seni dan budaya, serta bidang olah raga. Manajemen Talenta Nasional akan berupaya menyaring bakat dan potensi anak-anak muda Indonesia di tiga bidang tersebut. Manajemen Talenta Nasional diharapkan dapat menjawab beberapa ketertinggalan Indonesia dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Strategi, Generasi Milenial

Talent Management Strategy in Retaining the Millennial Generation at SMK Negeri 10 Luwu

Abstract

Talent management began to become popular in Indonesia after the President of the Republic of Indonesia, Joko Widodo, promoted it in mid-2019. The idea conveyed was that human resource development was a priority and key to Indonesia's success in the future. Talent management was formulated to be a strategy for increasing the productivity and competitiveness of human resources. There are three areas within the scope of the National Talent Management design, namely research and innovation, arts and culture, and sports. National Talent Management will seek to screen the talents and potential of young Indonesians in these three areas. National Talent Management is expected to be able to address some of Indonesia's lagging behind in human resource management.

Keywords: *Talent Management, Strategy, Millennial Generation*

PENDAHULUAN

Generasi milenial akan menguasai hampir 50% pasar kerja pada tahun 2021. Generasi milenial diketahui mempunyai pandangan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Salah satu perbedaan pola pikir generasi milenial dengan generasi sebelumnya adalah pemahaman mereka terhadap karir. Milenial cenderung memahami bahwa karyawan tidak harus menjadi anggota atau tinggal di suatu organisasi. Oleh karena itu, tujuan karir Anda bisa berubah sewaktu-waktu. Kebutuhan akan fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan karakteristik yang menentukan ketika memutuskan suatu aktivitas atau karier. Milenial membutuhkan tantangan dan peluang untuk berkembang. Oleh karena itu, diperlukan proses manajemen talenta yang tepat untuk menjaring talenta terbaik sesuai kebutuhan organisasi. Perkembangan teknologi seperti Internet of Things, big data, dan kecerdasan buatan telah menandai era industri 4.0, yang merupakan perubahan dalam dunia industri. Kemajuan teknologi ini telah mengubah cara perusahaan berkomunikasi, bekerja, dan membuat keputusan (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Perubahan ini memengaruhi banyak hal, termasuk cara sebuah perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian penting dari organisasi dan sangat penting untuk keberlanjutan dan daya saing perusahaan (Collings, Mellahi, dan Cascio, 2019). Dalam hal ini, penerapan pendekatan manajemen talenta yang dapat disesuaikan dengan perubahan teknologi sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan era Industri 4.0 (Bughin et al., 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh World Economic Forum pada tahun 2018, persyaratan keterampilan tenaga

kerja diperkirakan akan berubah drastis pada tahun 2022. Perubahan ini membuat strategi manajemen talenta perusahaan harus disesuaikan untuk menghadapi tantangan Industri 4.0. Perusahaan harus menemukan keterampilan yang paling relevan dan dibutuhkan di dunia kerja dan membuat program pelatihan dan pengembangan yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawannya untuk mengatasi perubahan ini (Davies, Fidler, dan Gorbis, 2011). Perusahaan juga harus mempertimbangkan perubahan dalam struktur kerja. Tugas yang membutuhkan kemampuan kognitif dan sosial-emosional menjadi semakin penting. Di sisi lain, otomatisasi kemungkinan besar akan menggantikan tugas-tugas rutin dan berulang (Arntz, Gregory, & Zierahn, 2016). Oleh karena itu, untuk tetap kompetitif di era Industri 4.0, perusahaan harus memilih talenta yang tepat dan berinvestasi dalam pengembangan keterampilan mereka.

Kemampuan organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting di era ini (Gallardo-Gallardo, Dries, González-Cruz, 2013). Menurut penelitian PwC (2018), 77% CEO di seluruh dunia berpendapat bahwa ketersediaan keterampilan penting merupakan hambatan terbesar bagi pertumbuhan perusahaan. Akibatnya, perusahaan harus menerapkan strategi yang efektif untuk merekrut dan memilih karyawan, sambil mempertimbangkan perubahan keterampilan yang diperlukan di industri 4.0 (Cappelli & Keller, 2014). Untuk meningkatkan retensi karyawan, perusahaan juga harus membuat lingkungan kerja yang menarik dan mendukung pertumbuhan profesional. Ini harus mencakup peluang karir yang jelas, kompensasi yang adil, dan dukungan untuk keseimbangan kehidupan kerja

(Hausknecht & Holwerda, 2013). Dalam hal ini, pendekatan manajemen talenta yang holistik dan terintegrasi dapat membantu bisnis mempertahankan talenta terbaik mereka serta mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan dan penurunan produktivitas (Boushey & Glynn, 2012).

Strategi manajemen SDM yang berhasil membantu perusahaan menciptakan lingkungan yang memungkinkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi untuk berkembang dan mempertahankan (Beechler & Woodward, 2009). Ini termasuk menemukan siapa yang memiliki talenta yang diperlukan, merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan mereka dalam perusahaan (Collings et al., 2019). Perusahaan harus membuat strategi manajemen talenta yang mencakup perencanaan talenta, sistem manajemen kinerja, dan pengembangan kepemimpinan untuk mencapai tujuan ini (Silzer & Dowell, 2010). Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa strategi manajemen talenta mereka sesuai dengan strategi bisnis dan tujuan organisasi (Scullion & Collings, 2011). Dalam hal ini, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dan membangun daya saing organisasi di era Industri 4.0 bergantung pada bagaimana berbagai fungsi organisasi bekerja sama, seperti manajemen puncak dan manajemen sumber daya manusia (Tarique & Schuler, 2010).

Menurut penelitian Deloitte (2017), perusahaan yang menggunakan teknologi dalam manajemen talenta mereka dapat mengelola perubahan dengan lebih baik dan tetap kompetitif. Pengembangan keterampilan karyawan, analisis kinerja, dan proses rekrutmen dapat dioptimalkan dengan teknologi seperti pembelajaran mesin, data besar, dan kecerdasan buatan (Angrave, Charlwood, Kirkpatrick, Lawrence, dan Stuart, 2016). Misalnya,

analisis kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif program pelatihan dan pengembangan, dan sistem rekomendasi berbasis AI dapat membantu perusahaan menemukan kandidat yang sesuai dengan profil pekerjaan (Bersin, 2018). Selain itu, teknologi dapat digunakan untuk membantu karyawan berkomunikasi dan bekerja sama, serta memberikan akses ke sumber daya pengembangan profesional dan pembelajaran online (Gandomi & Haider, 2015). Dalam hal ini, penggunaan teknologi yang tepat untuk manajemen talenta meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dan memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi lebih cepat dengan perubahan yang terjadi di era Industri 4.0 (Laumer, Eckhardt & Weitzel, 2015). Selain itu, budaya organisasi yang integratif dan kolaboratif sangat penting untuk keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (Nair & Vohra, 2010). Misalnya, organisasi yang mampu menciptakan budaya ini akan lebih mudah menarik dan mempertahankan bakat berkualitas tinggi (Eisenbeiss, Knippenberg, dan Boerner, 2008). Organisasi yang mendukung keberagaman dan inklusi juga dapat menarik lebih banyak talenta dan dapat meningkatkan tingkat kreativitas dan inovasi tim (Hewlett, Marshall, & Sherbin, 2013).

Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung komunikasi dan kerja sama karyawan membantu pertukaran pengetahuan dan keterampilan dalam perusahaan (Regans & McEvily, 2003). Dalam hal ini, kepemimpinan yang baik sangat penting untuk membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang baik untuk pengelolaan sumber daya manusia (Bass, Avolio, & Atwater, 1996). Kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan

mereka sendiri dan mencapai tingkat yang lebih tinggi (Bass & Riggio, 2006). Oleh karena itu, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif adalah strategi utama untuk mengelola talenta di era Industri 4.0.

Di era Industri 4.0, strategi manajemen talenta harus fokus pada pengembangan keterampilan karyawan karena perusahaan yang memiliki karyawan yang memenuhi kebutuhan pasar memiliki daya saing yang lebih besar (Gallup, 2016). Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan mereka memenuhi kebutuhan industri dan memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka sepanjang karir mereka (Noe, 2013). Selain itu, World Economic Forum (2018) menyatakan bahwa pengembangan keterampilan tenaga kerja harus mencakup keterampilan sosial-emosional yang diperlukan untuk berkolaborasi, berkomunikasi, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang terus berubah, serta keterampilan teknis yang diperlukan untuk menghadapi tantangan era Industri 4.0. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan, metode pembelajaran formal (misalnya, pembelajaran di kelas) dan metode pembelajaran informal (misalnya, pembelajaran nonformal) adalah metode Pendampingan, tugas proyek, dan pengalaman belajar (DeRue, Nahrgang, Hollenbeck, Workman, 2012). Selain itu, saat merancang program pelatihan dan pengembangan, perusahaan harus menggunakan pendekatan yang responsif dan fleksibel agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan keterampilan yang mungkin terjadi seiring berjalannya waktu (Aguinis & Kraiger, 2009).

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Pella dan Inayati (2011:25) "Talent adalah faktor pembeda kinerja organisasi. Talent adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihannya. Talent dapat juga diartikan karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan." Talenta adalah sesuatu yang dimiliki oleh karyawan yang telah dilatih dan dilatih melalui program pelatihan dan pengembangan dalam jangka waktu yang lebih lama, yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, sudah menjadi tanggung jawab setiap organisasi untuk menilai dan mengembangkan talenta yang dimilikinya.

Manajemen talenta adalah proses yang berkesinambungan yang meliputi: (1) Membuat rencana kebutuhan talenta; (2) Mengembangkan citra untuk menarik talenta terbaik dari pasar talenta; (3) Memastikan talenta yang baru masuk ke organisasi segera masuk ke level produktif; (4) Melaksanakan program mempertahankan talenta yang terbaik; (5) Memfasilitasi aliran talenta terus-menerus ke unit, lokasi, departemen, SBU (Sub Bagian Unit) di organisasi yang memiliki dampak paling signifikan bagi keunggulan organisasi.

Menurut Darmin Ahmad Pella dan Afifah Inayati (2011:82), "Talent adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihannya, talent juga dapat diartikan karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan." Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa manajemen perusahaan melakukan tindakan yang dikenal sebagai manajemen talenta untuk memastikan bahwa karyawannya berkembang menjadi pemimpin yang berkualitas. Manajemen talenta mencakup berbagai proses, seperti perencanaan, perekrutan, penempatan, orientasi, pengembangan, penilaian, dan

pengelolaan, serta memastikan bahwa setiap karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Dalam kondisi bisnis yang sangat membutuhkan talenta saat ini, setiap organisasi menghadapi tantangan untuk menarik, menilai, melatih, dan mempertahankan karyawan berbakat.

METODE PENELITIAN

Perencanaan, perekrutan, penempatan, orientasi, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan adalah semua bagian dari manajemen talenta. Ini juga mencakup memastikan bahwa setiap karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Dalam kondisi bisnis yang sangat membutuhkan talenta saat ini, setiap organisasi menghadapi tantangan untuk menarik, menilai, melatih, dan mempertahankan karyawan berbakat. Selanjutnya, para peneliti memilih studi yang diterbitkan selama sepuluh tahun terakhir dan memilih temuan berdasarkan kualitas, relevansi, dan tanggal publikasi. Kemudian, mereka mengatur dan mengkategorikan hasil dari sumber-sumber tersebut berdasarkan topik umum seperti retensi, pengembangan keterampilan, dan manajemen kinerja. Terakhir, peneliti memeriksa temuan untuk menentukan strategi manajemen talenta yang berhasil untuk mengatasi masalah di era Industri 4.0 dan bagaimana temuan ini berdampak pada perusahaan yang ingin meningkatkan daya saing mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai hasil dari analisis literatur, peneliti menemukan bahwa penerimaan dan penerimaan karyawan merupakan komponen penting dalam mengatasi masalah yang dihadapi industri 4.0. Dalam hal ini, teknologi telah sangat membantu

perusahaan menemukan bakat. Metode pemilihan kandidat dan platform pencarian pekerjaan online mempercepat proses rekrutmen. Selain itu, perusahaan dapat menemukan kandidat yang lebih sesuai dengan teknologi ini karena memungkinkan mereka menjangkau khalayak yang lebih luas. Oleh karena itu, saat membuat strategi perekrutan, perusahaan tidak hanya harus mempertimbangkan teknologi tetapi juga keterampilan, nilai inti, dan budaya yang diperlukan kandidat. Ini membantu Anda menarik karyawan yang sesuai dengan nilai dan budaya perusahaan Anda dan juga memiliki keterampilan teknologi yang diperlukan.

Untuk menjadi inovatif dan fleksibel, organisasi harus memiliki keragaman kandidat, latar belakang, dan kemampuan perekrutan. Sebuah penelitian telah menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki variasi yang lebih besar memiliki kapasitas untuk menghasilkan ide dan solusi yang lebih kreatif untuk mengatasi masalah di era Industri 4.0 (Hewlett, Marshall, & Sherbin, 2013). Keberagaman dalam kondisi seperti ini dapat didefinisikan sebagai perbedaan ras, jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja seseorang. Dengan membuat lingkungan kerja yang menerima dan menghargai keberagaman, perusahaan dapat membangun tim yang lebih beragam dan inovatif dalam hal pemecahan masalah. Dengan menggunakan pendekatan rekrutmen inklusif, perusahaan dapat berkonsentrasi pada pelatihan yang memungkinkan kandidat memahami kebijakan dan praktik perusahaan serta menumbuhkan rasa hormat dan toleransi.

Perusahaan juga dapat membuat kebijakan keberagaman untuk memastikan bahwa karyawan dari latar belakang yang berbeda dihargai dan diberi kesempatan yang sama untuk maju. Dengan mengutamakan keberagaman, perusahaan

dapat membangun lingkungan kerja yang inklusif dan menemukan cara yang lebih inovatif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan di era Industri 4.0. Pengembangan kompetensi sangat penting untuk manajemen sumber daya manusia di era Industri 4.0. Program pelatihan dan pengembangan diperlukan untuk mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan masa depan. Bisnis dapat menyediakan berbagai jenis pelatihan dan pengembangan dalam situasi seperti ini, seperti pelatihan internal, pelatihan di tempat kerja, dan pelatihan online. Misalnya, pelatihan di tempat kerja memberikan karyawan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan di tempat kerja dengan menerima umpan balik secara real-time dari rekan kerja dan manajer.

Sebaliknya, karyawan dapat mengikuti pelatihan online dari kenyamanan rumah atau tempat kerja mereka. In-house training adalah pelatihan yang diberikan oleh organisasi sendiri, seperti workshop atau seminar. Organisasi harus menyediakan tempat kerja yang mendukung pembelajaran terus-menerus bagi pekerjanya (Noe, 2013). Membangun budaya belajar yang mendukung keberlanjutan adalah salah satu cara untuk membuat lingkungan belajar yang berkelanjutan. Ini dapat dicapai melalui metode seperti pelatihan dan mentoring, yang memungkinkan karyawan mendapatkan bimbingan dan belajar dari rekan kerja yang lebih berpengalaman. Perusahaan juga dapat membuat program pengembangan karir yang sistematis dan mudah dipahami untuk karyawan. Ini akan memberi mereka tujuan dan jalan yang jelas untuk bergerak maju dalam karir mereka. Membangun budaya belajar yang mendukung keberlanjutan adalah salah satu cara untuk membuat lingkungan belajar

yang berkelanjutan. Ini dapat dicapai dengan berbagai cara, seperti melalui pelatihan dan mentoring, di mana karyawan dapat mendapatkan bimbingan dan belajar. Perusahaan juga dapat membuat program pengembangan karir yang sistematis dan mudah dipahami dari rekan kerja yang lebih berpengalaman.. Ini akan memberi mereka jalan yang jelas dan tujuan untuk maju dalam karir mereka.

Saat memilih program pelatihan dan pengembangan, organisasi harus mempertimbangkan keterampilan yang dibutuhkan dan potensi setiap pekerja. Meningkatkan keterampilan ini dapat membuat karyawan lebih bahagia karena memberi karyawan mereka kesempatan untuk berkembang dan tumbuh dalam karir mereka. Selain itu, perusahaan dapat mempersiapkan karyawan mereka untuk menghadapi tantangan di masa depan dan menjadi lebih kompetitif di pasar. Pendidikan formal, seperti kursus, sertifikasi, dan gelar, adalah metode konvensional untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis. Selain itu, berbagai pendekatan pembelajaran, seperti Pembelajaran eksperimen dan pelatihan on-the-job telah terbukti efektif untuk meningkatkan kemampuan individu dan tim (DeRue et al., 2012; Eisenbeiss et al., 2008). Pelatihan on-the-job, di sisi lain, memberi karyawan kesempatan untuk belajar dan memperoleh keterampilan baru. secara langsung di tempat kerja. Ini dapat mencakup mengerjakan tugas baru, mendapatkan bimbingan dari karyawan yang lebih berpengalaman, atau mendapatkan pelatihan dari orang lain.

Ada juga bukti bahwa pembelajaran eksperimen dapat meningkatkan kemampuan individu dan tim. Mentoring dan evaluasi setelah peristiwa memungkinkan karyawan untuk belajar dari pengalaman rekan kerja dan diri mereka sendiri. Setelah acara atau proyek

selesai, orang melakukan review setelah acara. Selama proses ini, karyawan dapat menilai apa yang telah dilakukan dengan baik dan apa yang harus diperbaiki untuk mencapai tujuan yang lebih besar di masa depan. Dengan mentoring, karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan bimbingan dari rekan kerja yang lebih berpengalaman dan berkualitas, sementara mereka juga memiliki kesempatan untuk belajar dari mentor mereka dan belajar dari pengalaman dan kemampuan mereka sendiri.

Mempertahankan talenta sangat penting dalam menghadapi era Industri 4.0. Bisnis lebih mungkin mempertahankan karyawan yang berbakat dan terampil jika mereka memberikan kondisi kerja yang fleksibel, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung membantu mengimbangi kehidupan pribadi dan kerja (Gallup, 2016). Peluang untuk bekerja paruh waktu atau kontrak dapat menjadi bagian dari fleksibilitas kerja, jadwal yang fleksibel, dan kesempatan untuk bekerja dari rumah, yang dapat membuat karyawan lebih bahagia dan santai. Selain itu, kebijakan retensi yang mempertimbangkan berbagai generasi sangat penting untuk mengurangi turnover dan mempertahankan komitmen karyawan (Nair & Vohra, 2010). Organisasi dapat mempertimbangkan keinginan dan kebutuhan generasi dengan membuat program yang memenuhi kebutuhan berbagai generasi. Misalnya, mereka dapat menawarkan program pengembangan karier untuk generasi baby boomers dan program fleksibilitas kerja untuk generasi milenial.

Selain itu, Penelitian telah menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang paling penting (Eisenberger et al., 2010). Karyawan mungkin lebih bahagia dan bahagia jika mereka memiliki akses ke

program kesehatan dan kesejahteraan, cukup cuti, dan kesempatan untuk mengambil cuti panjang untuk alasan pribadi. Profesional penting untuk industri 4.0. Organisasi harus mempertimbangkan preferensi karyawan saat membuat kebijakan retensi. Pengelolaan kinerja sangat penting untuk meningkatkan daya saing organisasi. Sistem pengelolaan kinerja harus memiliki sistem evaluasi yang adil dan terbuka serta sistem penghargaan yang sebanding dengan pekerjaan individu dan kelompok. Selain itu, proses evaluasi harus memberikan umpan balik yang bermanfaat dan rencana pengembangan yang dapat diukur kepada karyawan (Collings, Mellahi, & Cascio, 2019). Penghargaan dan pengakuan yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan tujuan organisasi dan mencerminkan hasil pekerjaan mereka. Selain itu, dalam era yang didorong teknologi saat ini, organisasi harus mempertimbangkan bagaimana mengukur kinerja Industri 4.0. Untuk meningkatkan daya saing, teknologi menjadi sangat penting. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan program pengembangan yang memenuhi kebutuhan individu.

Penelitian ini menemukan bahwa beberapa hal penting pengelolaan talenta harus mempertimbangkan rekrutmen dan seleksi, keberagaman, pengembangan kompetensi, retensi talenta, dan pengelolaan kinerja jika ingin menjadi daya saing di era Industri 4.0. Untuk memenuhi kebutuhan bisnis mereka, perusahaan dapat menggunakan algoritma pemilihan kandidat dan platform pencarian kerja online. Keberagaman kandidat sangat penting untuk membangun perusahaan yang inovatif dan fleksibel. Pengembangan kompetensi adalah kunci untuk manajemen talenta di era Industri 4.0. Untuk mempersiapkan bakat untuk menghadapi tantangan di masa depan, program

pelatihan dan pengembangan yang meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis sangat penting. Selain itu, telah terbukti bahwa pembelajaran eksperimen, seperti mentoring dan evaluasi setelah peristiwa, efektif dalam meningkatkan kemampuan individu dan tim.

Untuk meningkatkan daya saing perusahaan di industri 4.0, fleksibilitas kerja, kebijakan kesejahteraan, dan program pengembangan karier adalah kunci untuk mempertahankan karyawan. Untuk sistem pengelolaan kinerja yang efektif, sistem evaluasi yang dapat diakses dan adil serta sistem penghargaan yang sebanding dengan kinerja individu dan kelompok diperlukan. Selain itu, organisasi harus mempertimbangkan cara mengukur kinerja industri 4.0 dan membuat program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan individu.

Untuk mengelola talenta di era Industri 4.0, Anda harus mempertimbangkan beberapa hal tambahan selain hal-hal penting yang telah disebutkan sebelumnya. Untuk mulai, perusahaan harus menilai kemampuan teknologi karyawannya dan membuat program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan teknologi yang cukup mungkin kesulitan menggunakan teknologi yang tersedia, yang dapat menghambat produktivitas dan inovasi perusahaan. Kedua, organisasi harus mempertimbangkan dengan hati-hati penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam pengelolaan talenta karena meskipun AI dapat membantu memilih dan menilai kinerja karyawan, ada masalah etika dan privasi. Organisasi harus memastikan bahwa penggunaan AI untuk mengelola talenta sesuai dengan peraturan dan etika.

Ketiga, organisasi harus mempertimbangkan bagaimana karyawan

berkontribusi pada inovasi. Jika mereka merasa dihargai dan terdorong untuk berpartisipasi dalam proses inovasi, mereka akan lebih termotivasi untuk menyumbangkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi perusahaan. Keempat, perusahaan harus mempertimbangkan peran yang dimainkan oleh pemimpin dalam manajemen talenta. Karyawan merasa termotivasi dan karyawan yang memiliki kepemimpinan yang baik di tempat kerja mereka dapat memiliki arah dan tujuan yang jelas. Kepemimpinan yang baik juga dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Kelima, organisasi perlu mempertimbangkan dampak perubahan sosial dan budaya terhadap manajemen talenta di era Industri 4.0.

Perubahan sosial dan budaya, seperti kesadaran yang meningkat tentang pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dapat memengaruhi pilihan dan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat aturan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan karyawannya dengan mempertimbangkan tren sosial dan budaya yang berubah. Secara umum, dalam era Industri 4.0, pengelolaan talenta juga harus mempertimbangkan hal-hal di atas. Untuk membuat rencana manajemen sumber daya manusia yang tepat, perusahaan harus mempertimbangkan perubahan dalam lingkungan bisnis dan sosial. Hal ini sangat penting bagi bisnis untuk tetap kompetitif dan sukses di era yang terus berkembang. Akibatnya, perusahaan harus mengembangkan strategi manajemen talenta yang tepat dengan mempertimbangkan perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis dan sosial mereka.

KESIMPULAN

Menurut analisis yang dilakukan, untuk menjadi lebih kompetitif di era Industri 4.0, perusahaan harus mempertimbangkan banyak variabel yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia, ini karena dunia bisnis dan teknologi berubah dengan cepat. Ini termasuk manajemen kinerja, pengembangan keterampilan, retensi talenta, dan rekrutmen dan seleksi. Dengan memperhatikan elemen-elemen yang diuraikan analisis ini membantu perusahaan memaksimalkan potensi talentanya untuk mencapai kesuksesan bisnis yang berkelanjutan di dunia yang selalu berubah.

Selain itu, perusahaan harus membuat kemajuan dalam pengelolaan talenta mereka dan secara efektif menggunakan teknologi untuk meningkatkan kinerja manajemen dan mempercepat proses rekrutmen dan seleksi. Kepemimpinan sangat penting untuk mengoptimalkan manajemen talenta. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif, kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan dan dukungan yang dibutuhkan karyawan. Akibatnya, organisasi harus memastikan bahwa kepemimpinan mereka efektif dan dapat memberikan dukungan yang diperlukan untuk keberhasilan manajemen talenta.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psy.60.110707.163505>
- Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016). HR and analytics: why HR is set to fail the big data challenge. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 1-11.
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12090>
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Atwater, L. (1996). The transformational and transactional leadership of men and women. *Applied Psychology*, 45(1), 5-34.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1996.tb00847.x>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Beechler, S., & Woodward, I. C. (2009). The global war for talent. *Journal of International Management*, 15(3), 273-285.
<https://doi.org/10.1016/j.intman.2009.01.002>
- Bersin, J. (2018). *HR Technology Disruptions*
- Boushey, H., & Glynn, S. J. (2012). *There Are Significant Business Costs to Replacing Employees*. Center for American Progress.
- Bughin, J., Hazan, E., Lund, S., Dahlström, P., Wiesinger, A., & Subramaniam, A. (2018). *Skill shift: Automation and the future of the workforce*. McKinsey Global Institute.
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2014). Talent management: Conceptual approaches and practical challenges. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1),

- 305-331.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091314>
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of Management*, 45(2), 540-566. <https://doi.org/10.1177/0149206318757018>
- Deloitte (2017). *Rewriting the rules for the digital age: 2017 Deloitte Global Human Capital Trends*. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About_Deloitte/central-europe/ce-global-human-capital-trends.pdf
- DeRue, D. S., Nahrgang, J. D., Hollenbeck, J. R., & Workman, K. (2012). A quasi- experimental study of after-event reviews and leadership development. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 997-1015. <https://doi.org/10.1037/a0028244>
- Eisenbeiss, S. A., Knippenberg, D. V., & Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438-1446. <https://doi.org/10.1037/a0012716>
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & González-Cruz, T. F. (2013). What is the meaning of 'talent' in the world of work?. *Human Resource Management Review*, 23(4), 290-300. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.002>
- Gallup (2016). How Millennials Want to Work and Live. <https://www.gallup.com/workplace/238073/millennials-work-live.aspx>
- Gandomi, A., & Haider, M. (2015). Beyond the hype: Big data concepts, methods, and analytics. *International Journal of Information Management*, 35(2), 137-144. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2014.10.007>
- Hausknecht, J. P., & Holwerda, J. A. (2013). When does employee turnover matter? Dynamic member configurations, productive capacity, and collective performance. *Organization Science*, 24(1), 210-225. <https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0731>
- Hewlett, S. A., Marshall, M., & Sherbin, L. (2013). How diversity can drive innovation. *Harvard Business Review*, 91(12), 30-30. <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>
- Laumer, S., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2015). User personality and resistance to mandatory information systems in organizations: a theoretical model and empirical test of dispositional resistance to change. *Journal of Information Technology*, 30(1), 67-82. <https://doi.org/10.1057/jit.2014.21>
- Nair, N., & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4), 600-615. <https://doi.org/10.1108/0025174101043946>
- Noe, R. A. (2013). *Employee training and development*. McGraw-Hill/Irwin
- Reagans, R., & McEvily, B. (2003). Network structure and knowledge transfer: The effects of

cohesion and range.
Administrative Science Quarterly, 48(2), 240-267.

<https://doi.org/10.2307/3556658>

Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.

<https://www.weforum.org/about/the-fourth-industrial-revolution-by-klaus-schwab>

World Economic Forum (2018). *The Future of Jobs Report 2018*.
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>