
KAJIAN LITERATUR: STRATEGI MANAJEMEN TALENTA BERBASIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI

Yunita Afrilia Putri¹

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Yudharta Pasuruan, 611250, Indonesia

*Email: 1yunitafriliap@gmail.com

Korespondensi Author: Yunita Afrilia Putri

Abstract. *This study aimed to synthesize competency-based talent management strategies to optimize organizational performance in Indonesian context through systematic literature review following PRISMA guidelines. Literature search across Scopus, Google Scholar, Web of Science, Sinta, and Garuda databases from 2015-2026 yielded 45 high-quality peer-reviewed studies selected through rigorous screening. Thematic analysis via narrative synthesis and NVivo coding revealed four interconnected pillars: comprehensive talent identification using 360-degree feedback and competency matrix increased accuracy by 40%, personalized development through AI-microlearning and job rotation improved productivity by 35%, competency-based retention rewards reduced turnover by 22%, and strategic alignment with business KPIs via analytics dashboards enhanced overall performance by 35%. Indonesian manufacturing case PT. XYZ demonstrated 25% recruitment effectiveness improvement, while digital startups achieved 4:1 ROI within two years. Compared to prior reviews, this synthesis added AI tools and generational adaptation dimensions, addressing critical gaps in Indonesian UMKM context and recommending scalable hybrid cloud LMS models for resource-constrained organizations.*

Keywords: *talent management, competency-based, organizational performance, systematic literature review, Indonesia UMKM.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mensintesis strategi manajemen talenta berbasis kompetensi guna mengoptimalkan kinerja organisasi dalam konteks Indonesia melalui kajian literatur sistematis mengikuti panduan PRISMA. Pencarian literatur pada database Scopus, Google Scholar, Web of Science, Sinta, dan Garuda periode 2015-2026 menghasilkan 45 studi peer-reviewed berkualitas tinggi yang lolos seleksi ketat. Analisis tematik narrative synthesis dengan NVivo mengungkap empat pilar saling terkait: identifikasi talenta komprehensif via 360-degree feedback dan competency matrix tingkatkan akurasi 40%, pengembangan personal melalui microlearning AI dan rotasi jabatan tingkatkan produktivitas 35%, retensi berbasis reward kompetensi turunkan turnover 22%, serta alignment strategis dengan KPI bisnis via dashboard analytics tingkatkan kinerja keseluruhan 35%. Studi kasus PT. XYZ manufaktur Indonesia tunjukkan efektivitas *rekrutmen* naik 25%, sementara startup digital capai ROI 4:1 dalam dua tahun. Sintesis ini tambah dimensi AI-tools dan adaptasi generasional, isi gap UMKM Indonesia, rekomendasikan model hybrid cloud LMS skalabel untuk organisasi kecil.

Kata Kunci: manajemen talenta, berbasis kompetensi, kinerja organisasi, kajian literatur sistematis, UMKM Indonesia.

PENDAHULUAN

Manajemen talenta berbasis kompetensi merupakan pendekatan strategis yang relevan untuk menghadapi dinamika persaingan bisnis global. Perkembangan teknologi, pola kerja *hibrid*, dan ekspektasi generasi milenial menuntut organisasi mengoptimalkan potensi sumber daya manusia melalui pemetaan kompetensi yang sistematis dan berkelanjutan (Aisyah & Santoso, 2022;Khaira, 2025). Berbeda dari pendekatan konvensional yang terutama berfokus pada *rekrutmen*, paradigma ini menekankan siklus lengkap: identifikasi talenta, pengembangan individual, rotasi strategis, dan mekanisme retensi jangka panjang yang terintegrasi dengan visi dan strategi organisasi (Arifin & Nurhaliza, 2024).

Di Indonesia, tantangan tersebut menjadi semakin kompleks akibat kesenjangan keterampilan digital antara kebutuhan industri 4.0 dan kualitas talenta yang tersedia, terutama pada sektor manufaktur, UMKM, dan jasa keuangan (Roswiyanti et al., 2025). Beberapa studi empiris melaporkan bahwa organisasi yang menerapkan manajemen talenta berbasis kompetensi cenderung mengalami peningkatan produktivitas operasional hingga sekitar 35% (Permata et al., 2022; Tagal et al., 2024), serta penurunan tingkat *turnover* karyawan kunci sebesar kisaran 20–25% dalam dua tahun (Ayuningtyas & Susanto, 2026). Namun, praktik di lapangan menunjukkan masih banyak perusahaan yang menghadapi ketidaksesuaian antara profil kompetensi pegawai dan sasaran bisnis strategis, sehingga berkontribusi pada inefisiensi, berkurangnya inovasi, dan kerugian finansial yang signifikan (Assyakhvan & Athoillah, 2023)

Kajian literatur sistematis ini bertujuan untuk mensintesis strategi manajemen talenta berbasis kompetensi dari sumber akademik nasional dan internasional terkini, agar dapat menjawab pertanyaan utama: bagaimana pendekatan tersebut dapat diadaptasi secara efektif untuk mengoptimalkan kinerja organisasi dalam konteks Indonesia. Secara teoretis, kajian ini diharapkan memperkaya kerangka konseptual manajemen sumber daya manusia berbasis bukti empiris dan memperjelas pola strategi yang terbukti efektif. Secara praktis, sintesis hasil penelitian diharapkan memberikan panduan bagi profesional HR dalam merancang roadmap pengelolaan talenta yang selaras dengan indikator kinerja utama (KPI) organisasi. Selain itu, temuan kajian ini berpotensi menjadi masukan berharga bagi pembuat kebijakan dalam membangun ekosistem pengelolaan talenta nasional yang mendukung pertumbuhan ekonomi berkelanjutan di tengah transformasi digital.

METODE

Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan *Systematic Literature Review* yang terstruktur untuk mensintesis pengetahuan terkait strategi manajemen talenta berbasis kompetensi (Moher et al., 2009). Proses dimulai dengan identifikasi literatur melalui pencarian kata kunci utama seperti manajemen talenta berbasis kompetensi, *talent management competency-based*, kinerja organisasi, dan *talent strategy performance* pada database akademik terkemuka termasuk Scopus, Google Scholar,

Web of Science, serta repositori jurnal nasional seperti Sinta dan Garuda. Periode pencarian dibatasi pada publikasi tahun 2015-2026 untuk memastikan relevansi dengan tren kontemporer seperti transformasi digital dan pasca-pandemi, kemudian disaring dengan kriteria inklusi:

- Artikel peer-reviewed berbahasa Indonesia atau Inggris
- Fokus eksplisit pada strategi talenta kompetensi dan dampak kinerja organisasi
- Berupa studi empiris atau review teoritis.

Tahap penyaringan mengikuti panduan PRISMA yakni *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (Page et al., 2021), di mana duplikasi dihilangkan menggunakan *software* Mendeley, diikuti evaluasi title atau *abstract*, dan *full-text assessment* yang akhirnya menyisakan 45 artikel berkualitas tinggi untuk analisis mendalam. Analisis konten dilakukan secara tematik dengan teknik *narrative synthesis* (Popay et al., 2006), mengelompokkan temuan ke dalam kategori utama: identifikasi talenta, pengembangan kompetensi, retensi, serta pengukuran dampak kinerja, didukung oleh NVivo untuk coding kualitatif dan bibliometric mapping untuk visualisasi tren (Thomas & Harden, 2008). Pendekatan ini menjamin objektivitas, komprehensivitas, dan replikabilitas, sebagaimana terbukti efektif dalam kajian serupa pada topik manajemen talenta. Keterbatasan metode termasuk ketergantungan pada literatur yang tersedia secara publik, sehingga studi *grey literature* atau data primer tidak termasuk (Petticrew & Roberts, 2006).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sintesis dari 45 artikel terpilih dalam kajian literatur ini mengidentifikasi empat strategi inti manajemen talenta berbasis kompetensi yang secara empiris terbukti mendorong peningkatan kinerja organisasi secara holistik.

Identifikasi dan Pemetaan Talenta

Strategi awal berfokus pada proses identifikasi talenta melalui *competency assessment* yang komprehensif, termasuk *360-degree feedback*, *psychometric testing*, dan *competency matrix* untuk memetakan *skill gaps* individu terhadap kebutuhan organisasi (Sari & Darmawan, 2023). Hasil analisis menunjukkan bahwa metode ini meningkatkan akurasi deteksi *high-potentials* hingga 40% dibandingkan pendekatan intuitif, memungkinkan penempatan strategis yang tepat dan mengurangi *mismatch* posisi (Ayuningtyas & Susanto, 2026). Contoh kasus di perusahaan manufaktur Indonesia seperti PT. XYZ menandakan peningkatan efektivitas *rekrutmen* sebesar 25% setelah implementasi mapping kompetensi digital dan *leadership* (Anindita & Indrianto, 2021).

Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan

Pengembangan menjadi strategi kedua yang paling dominan, dengan program pelatihan *personalized* seperti *workshop*, *mentoring*, *microlearning* berbasis AI, dan

rotasi jabatan yang disesuaikan profil kompetensi (Aisyah & Santoso, 2022) (Team, 2026). Sintesis literatur mengungkap peningkatan produktivitas karyawan hingga 35% dan skill acquisition 20% lebih cepat, terutama pada kompetensi era digital seperti AI dan data *analytics* (Marlina & Nugroho, 2024). Di sektor UMKM Indonesia, integrasi *e-learning* dengan *coaching* telah terbukti mempercepat *upskilling*, dengan retensi talenta naik 20-25% berkat jalur karir yang jelas (Rezeki & Fauzi, 2024).

Retensi melalui Reward dan Budaya

Strategi ketiga menekankan retensi via sistem penghargaan berbasis kompetensi, mencakup promosi akseleratif, pengakuan *non-finansial* seperti *digital badges*, dan pengembangan budaya *talent mindset* yang inklusif (Kurniawati & Yani, 2023). Meta-analisis dari studi menunjukkan pengurangan *turnover high-performer* hingga 22%, dengan peningkatan *engagement* karyawan sebesar 30% melalui *feedback* berkelanjutan dan *work-life balance initiatives* (Hidayati & Suprianto, 2022). Literatur nasional menyoroiti sukses di industri jasa, di mana budaya organisasi yang mendukung mentoring menguatkan loyalitas generasi Z (Arifin, 2026).

Integrasi Strategis dengan KPI Organisasi

Strategi pamungkas adalah alignment vertikal-horizontal antara *pipeline* talenta dengan tujuan bisnis, menggunakan dashboard *analytics* untuk monitoring *real-time* dan *adjustment* dinamis (Setiawan, 2023). Hasil sintesis mengindikasikan kenaikan kinerja organisasi keseluruhan hingga 35%, termasuk inovasi produk 28% lebih tinggi dan efisiensi operasional yang optimal (Ayuningtyas & Susanto, 2026). Penerapan di startup digital Indonesia menunjukkan ROI talenta *management* mencapai 4:1 dalam dua tahun (Rahayu, 2025).

Strategi empat pilar ini membentuk ekosistem siklus yang saling memperkuat, di mana identifikasi mendukung pengembangan, retensi memelihara kualitas, dan integrasi memastikan kontribusi maksimal terhadap KPI (Fitriana, 2025). Dibandingkan *review* sebelumnya, temuan ini menambahkan dimensi kontemporer seperti *AI-driven tools* dan adaptasi generasional, mengisi gap pada konteks UMKM Indonesia yang sering kali terhambat biaya dan resistensi budaya (Arifin & Nurhaliza, 2024). Tantangan utama termasuk skalabilitas di organisasi kecil dan kebutuhan *leadership commitment*, yang dapat diatasi melalui model hybrid berbasis *cloud LMS* (Team, 2026). Secara keseluruhan, konsistensi dengan *SLR global* mengonfirmasi bahwa investasi *kompetensi-based TM* menghasilkan *sustainable competitive advantage*, dengan rekomendasi adaptasi lokal untuk sektor prioritas seperti manufaktur dan *edutech* (McDonnell & Collings, 2017).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kajian literatur ini menyimpulkan bahwa strategi manajemen talenta berbasis kompetensi, meliputi identifikasi, pengembangan, retensi, dan integrasi strategi yang merupakan pilar utama dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan, dengan bukti empiris peningkatan produktivitas hingga 35% dan

retensi talenta 20-25%. Pendekatan ini tidak hanya mengubah karyawan menjadi aset kompetitif, tetapi juga membangun budaya organisasi adaptif terhadap disrupsi digital dan perubahan generasional, khususnya di konteks Indonesia di mana kesenjangan *skill* masih menjadi hambatan utama. Secara keseluruhan, manajemen talenta terbukti sebagai investasi jangka panjang yang menghasilkan ROI tinggi, mengonfirmasi perannya sebagai keunggulan strategis dalam menghadapi "*war for talent*".

Bagi praktisi HR, disarankan menerapkan model *hybrid* berbasis AI untuk *competency assessment* dan pelatihan, dengan prioritas pada UMKM melalui program pemerintah seperti Prakerja untuk mengurangi biaya implementasi. Organisasi disarankan membangun talent pipeline dengan kolaborasi universitas dan fokus pada kompetensi masa depan seperti *AI ethics* dan *sustainability skills*. Peneliti selanjutnya dianjurkan melakukan studi empiris longitudinal dan cross-cultural untuk menguji efektivitas strategi ini di sektor *non-profit* atau *startup*, serta mengintegrasikan variabel psikologis seperti *well-being*. Pemerintah disarankan mengembangkan regulasi sertifikasi kompetensi nasional untuk mendukung ekosistem talenta berkelanjutan. Saran dibuat berdasarkan hasil penelitian bagi semua pihak yang terlibat secara langsung maupun pihak yang tidak terlibat secara langsung dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Santoso, B. (2022). Pengembangan sistem manajemen talenta berbasis kompetensi sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Sumber Daya Manusia*, 10(1), 30–42. <https://doi.org/10.24964/jpsb.2022.10.1.30-42>
- Anindita, R., & Indrianto, R. H. (2021). STRATEGI PENGEMBANGAN SISTEM MANAJEMEN TALENTA BERBASIS KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI DI PT. XYZ. *Jurnal Manajemen*, 1–15. <https://www.academia.edu/84409076/>
- Arifin, M. (2026). Strategi Talent Management Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Likuid*. <https://jurnal.faatuatua.com/index.php/LIKUID/article/view/514>
- Arifin, M., & Nurhaliza, S. (2024). Manajemen Talenta di Era Digital: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Digital*, 3(1), 12–25. <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMABEDI/article/download/415/683/2325>
- Assyakhvan, A. S., & Athoillah. (2023). *Manajemen Talenta sebagai Aset Strategis : Perspektif Manajerial dan Organisasional* (pp. 358–379). <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.331>
- Ayuningtyas, P., & Susanto, H. (2026). Competency-based Performance Management: A Review of Literature. *International Conference on Global*

Economics, Management and Technology, 78–92.
<https://conference.loupiasconference.org/index.php/ICoGEMTplusE5/article/download/873/806>

Fitriana, R. (2025). Talent Management in Organizations: Systematic Literature Review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship Research*.
<https://jier.org/index.php/journal/article/view/3980>

Hidayati, N., & Suprianto, B. (2022). A Systematic Literature Review of Talent Management And Organizational Performance. *International Journal of Innovation and Business Research*, 4(2), 112–125.
<https://journal.adpebi.com/index.php/ijibr/article/view/199>

Khaira, N. (2025). *Strategi Talent Management dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi : Kajian Literatur*. 03(01), 1–9.

Kurniawati, D., & Yani, A. (2023). Strategi Talent Management dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Human Resources*, 5(2), 45–58.
<https://www.jhr247.org/index.php/JHR247BISMA/article/download/164/127>

Marlina, L., & Nugroho, F. (2024). Implementasi Strategi Manajemen Transformatif Berbasis Kompetensi. *Jurnal Advantage*.
<https://jurnalapik.id/index.php/advantage/article/download/22/version/24/11/86>

McDonnell, A., & Collings, D. (2017). Talent Management: A Systematic Review and Future Prospects. *European Journal of International Management*.
https://www.smlr.rutgers.edu/sites/smlr/files/Documents/Faculty-Staff-Docs/literature_review_of_tm_in_ejim_jan_2017_mcdonnell_et

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>

Page, M. J., McKenzie, J. E., & Bossuyt, P. M. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration. *BMJ*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Permata, R., al., J. S. et, Rizky, A., Permata, R., Santoso, B., Johnson, S., Brown, M., Suroto, D. I., Wijayanti, P. R., Sari, R., Sartika, D., Basri, H., Ayuningtyas, P., Setiawan, A., Marlina, L., Nugroho, F., Fauzi, A., Rezeki, S., Fauzi, A., ... Fitriana, R. (2022). Sistem Manajemen Talenta Mercubuana. *JPSB Vol. 10 No. 1*, 10(1), 45–68. <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/download/2161/1098>

Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic Reviews in the Social Sciences: A practical guide*. Blackwell Publishing.

Popay, J., Roberts, H., & Sowden, A. (2006). *Guidance on the Conduct of Narrative Synthesis in Systematic Reviews*. ESRC Methods Programme.

Rahayu, S. (2025). Manajemen Talenta di Start Up Digital: A Systematic Literature

Review. *JHR247* *BISMA*.
<https://jhr247.org/index.php/JHR247BISMA/article/view/195>

Rezeki, S., & Fauzi, A. (2024). Talent Management Development Strategy in Improving Human Performance. *Jurnal Humaniora Dan Sosial*.
<https://jurnal.larisma.or.id/index.php/HS/article/download/764/580>

Roswiyanti, Nurfitriani, & Prasetyo, C. A. (2025). *Strategi Manajemen Talenta Dalam Mengembangkan Potensi Karyawan*. 7(1), 40–48.

Sari, I. P., & Darmawan, Y. (2023). The Identification of Competency-based Human Resource Development Strategy. *ICESTRA Journal*, 2(1). <https://journal.e-ice.id/index.php/icestra/article/download/50/58>

Setiawan, A. (2023). The Analysis of Talent Management Strategy Using Competency Framework. *Adbispreneur Unpad*.
<https://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/download/9101/4074>

Tagal, J., Sinaga, G., & Siagian, V. (2024). (*STUDI KONSUMEN NON SIKLUS DI INDONESIA*). 1–18.

Team, E. (2026). Talent Development & Management: Strategies for Competency Building. *Eubrics Business Blog*. <https://www.eubrics.com/blog/talent-development-strategy>

Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for Research Synthesis Node: Methods for Research Synthesis. *EPPI-Centre, Social Science Research Unit*, 1–44.