

## **Talent Management in Public Organization: Literature Perspectives and Implications for Performance Improvement**

**Riztita Chairani Putri<sup>1</sup>, Ade Mulyana<sup>2</sup>, Hafidz<sup>3</sup>, Budi Ilham Maliki<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Bina Bangsa, <sup>4</sup>Dosen Universitas Bina Bangsa

### **Abstrak**

Manajemen bakat dalam konteks organisasi publik telah menjadi fokus utama dalam literatur manajemen modern. Manajemen bakat merupakan konsep yang penting dalam konteks organisasi publik karena organisasi publik juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Saat ini, literatur tentang manajemen bakat telah mengalami perkembangan yang signifikan, terutama dengan masuknya teknologi dan perubahan dinamika kerja di era digital. Pada perspektif sastra, studi-studi sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai aspek terkait manajemen bakat dalam berbagai jenis organisasi, namun masih terdapat kekurangan penelitian yang fokus pada organisasi publik. Dalam konteks ini, literatur tentang manajemen bakat dalam organisasi publik memiliki relevansi yang tinggi untuk dieksplorasi lebih lanjut. Tujuan tinjauan literatur ini adalah untuk memahami konsep dan praktik manajemen bakat dalam konteks organisasi publik, selanjutnya untuk mengidentifikasi pendekatan dan strategi manajemen bakat dan implikasi manajemen bakat terhadap peningkatan kinerja dalam konteks publik. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kualitatif khususnya library method, berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam lima tahun terakhir dan buku-buku up to date (5 tahun terakhir). Hasil tinjauan menunjukkan bahwa manajemen bakat dalam organisasi publik melibatkan pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan bakat individu untuk mencapai tujuan organisasi. Implikasi dari praktik manajemen bakat yang efektif dalam organisasi publik termasuk peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan, pengembangan kompetensi yang relevan, serta peningkatan produktivitas dan kualitas layanan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan manajemen bakat dalam organisasi publik serta untuk mengembangkan kerangka kerja yang lebih komprehensif untuk memandu praktik manajemen bakat yang berkelanjutan dan berdampak positif pada kinerja organisasi publik.

**Keywords:** Talent Management, Public Organization, Performance, Improvement

### **PENDAHULUAN**

Manajemen bakat menjadi semakin penting dalam konteks organisasi publik karena peranannya yang krusial dalam meningkatkan kualitas layanan dan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks ini, perspektif sastra memberikan landasan yang kuat untuk memahami kompleksitas manajemen bakat dalam organisasi publik. Sastra menggambarkan berbagai aspek manusia, termasuk kekuatan, kelemahan, motivasi, dan potensi yang dapat dikelola dan dioptimalkan melalui pendekatan manajemen bakat yang efektif (Cinar et al., 2024).

Pada era digital yang terus berkembang, teknologi juga memainkan peran penting dalam strategi manajemen bakat. Penerapan teknologi dalam proses identifikasi, pengembangan, dan retensi bakat memberikan tantangan baru dan juga peluang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen bakat di organisasi publik. Dengan mempertimbangkan perspektif sastra dan dampak teknologi, kita dapat menggali implikasi mendalam tentang bagaimana manajemen bakat dapat memperkuat kinerja organisasi publik di era kontemporer ini (S. Lin et al., 2023).

Organisasi publik seringkali menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dalam hal anggaran maupun personel. Di sisi lain, persaingan global yang semakin ketat menuntut agar organisasi publik dapat mengelola bakat dengan efektif untuk mencapai tujuan dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Selain itu, Perubahan demografi, termasuk penuaan populasi dan perubahan dalam struktur pekerjaan, menimbulkan tantangan baru bagi organisasi publik dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan bakat-bakat yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif (L. Zhang et al., 2023).

Seiring perkembangan zaman, Kemajuan teknologi dan digitalisasi telah mengubah cara kerja dan cara organisasi berinteraksi dengan masyarakat. Manajemen bakat dalam organisasi publik perlu memperhitungkan peran teknologi dalam proses perekrutan, pengembangan, dan retensi bakat. Organisasi publik yang efektif harus mampu menghasilkan inovasi dan solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah-masalah kompleks dalam pelayanan publik. Manajemen bakat yang baik dapat mendorong kemampuan inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Globalisasi telah mengubah lanskap kerja organisasi publik dengan memperluas jangkauan mereka dan meningkatkan keterbukaan informasi. Hal ini menuntut manajemen bakat yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika global yang terus berubah (Gu et al., 2024).

Implikasi dari pemahaman ini adalah pentingnya pengembangan strategi manajemen bakat yang holistik dan berkelanjutan dalam organisasi publik. Ini melibatkan identifikasi bakat-bakat potensial, pengembangan program pengembangan karyawan yang efektif, peningkatan komunikasi dan kolaborasi antarunit kerja, serta penerapan teknologi untuk mendukung efisiensi dan efektivitas manajemen bakat. Selain itu, fokus pada nilai-nilai seperti keadilan, keberagaman, dan inklusi juga menjadi kunci dalam membangun budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan kinerja yang tinggi (Funko et al., 2023).

Dalam konteks ini, penelitian tentang manajemen bakat dalam organisasi publik tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang signifikan dalam mempersiapkan organisasi untuk menghadapi tuntutan dan perubahan yang terus-menerus dalam lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, analisis literatur yang mendalam tentang topik ini tidak hanya akan memberikan wawasan yang berharga, tetapi juga dapat memberikan panduan yang berguna bagi praktisi dan pengambil kebijakan dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk mengoptimalkan potensi bakat dalam mencapai tujuan organisasi publik (He et al., 2023).

## **Kinerja**

Kinerja dapat dijelaskan sebagai ukuran atau evaluasi atas sejauh mana individu, tim,

atau organisasi mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Konsep ini seringkali digunakan dalam konteks bisnis dan organisasi untuk mengukur efektivitas dan efisiensi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja dapat dinilai dari berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, kepatuhan terhadap standar atau prosedur, inovasi, kepuasan pelanggan, dan lain sebagainya. Dalam konteks individu, kinerja merujuk pada seberapa baik seseorang melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini mencakup kemampuan untuk mencapai target-target kerja, berkontribusi pada pencapaian tujuan tim atau organisasi, serta menunjukkan kompetensi dan kualitas kerja yang diharapkan (Chen et al., 2023).

Sementara itu, dalam konteks organisasi, kinerja mengacu pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan strategisnya. Ini melibatkan efektivitas dalam mengelola sumber daya, merespon perubahan lingkungan, meningkatkan efisiensi operasional, memperbaiki produk atau layanan, dan memenuhi harapan pemangku kepentingan seperti pelanggan, pemegang saham, dan masyarakat (Lo et al., 2024).

Kinerja merujuk pada seberapa baik seseorang atau sesuatu dapat mencapai tujuan, melaksanakan tugas, atau menghasilkan hasil yang diharapkan. Penilaian kinerja sering kali dilakukan dalam konteks pekerjaan, organisasi, atau proyek untuk mengukur sejauh mana individu, tim, atau entitas mencapai sasaran yang ditetapkan. Kinerja dapat diukur dengan berbagai metrik, termasuk produktivitas, efisiensi, kualitas hasil, kepatuhan terhadap standar atau prosedur, dan dampak yang dihasilkan (Duan et al., 2024).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat bervariasi, mulai dari kemampuan individu, motivasi, dukungan organisasi, lingkungan kerja, hingga penggunaan teknologi dan sistem manajemen yang digunakan. Evaluasi kinerja dapat dilakukan secara rutin untuk memberikan umpan balik, penghargaan, atau pengembangan ke depannya, baik untuk individu maupun untuk keseluruhan organisasi (Marchesani et al., 2023).

Dalam konteks organisasi publik atau pelayanan publik, kinerja sering kali diukur dalam hal efektivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat, efisiensi penggunaan sumber daya, respons terhadap kebutuhan publik, dan pencapaian tujuan-tujuan strategis yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut. Dengan demikian, kinerja merupakan konsep yang penting dalam manajemen dan pengembangan organisasi karena menjadi tolok ukur keberhasilan dan memberikan arah untuk perbaikan dan inovasi (Rathnayake et al., 2024).

### **Talent Management**

Manajemen talenta adalah pendekatan strategis yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan individu-individu berbakat di dalam sebuah organisasi. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan merekrut individu yang memiliki potensi tinggi, tetapi juga melibatkan upaya untuk mengelola dan mengoptimalkan kinerja mereka agar sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Pendekatan ini melibatkan proses seleksi, pengembangan, motivasi, retensi, dan penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan strategi perusahaan (Dubey et al., 2024).

Pentingnya manajemen talenta terletak pada kemampuannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkembang secara pribadi dan profesional, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan organisasi. Dengan fokus pada pengenalan dan pengembangan bakat internal, manajemen talenta juga dapat mengurangi biaya dan risiko yang terkait dengan kehilangan karyawan berpotensi tinggi(Dixit et al., 2024).

Selain itu, manajemen talenta juga menekankan pada penggunaan teknologi dan data analytics untuk mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih efektif dalam mengelola talenta. Dengan demikian, manajemen talenta bukan hanya tentang merekrut dan mempertahankan karyawan terbaik, tetapi juga tentang membangun budaya kerja yang inovatif dan berkelanjutan di dalam organisasi(Khan & Sarkar, 2024).

Manajemen talenta adalah suatu pendekatan strategis yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi individu atau karyawan secara optimal dalam organisasi. Konsep ini melibatkan proses yang komprehensif, mulai dari rekrutmen, pemilihan, pengembangan, hingga retensi bakat-bakat yang ada(Javaid et al., 2024).

Manajemen talenta dimulai dengan mengidentifikasi bakat-bakat yang ada di dalam organisasi. Ini melibatkan pengenalan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan dan strategi organisasi. Setelah bakat-bakat teridentifikasi, proses rekrutmen dan pemilihan dilakukan untuk memastikan bahwa individu yang terbaik sesuai dengan kebutuhan organisasi ditempatkan di posisi yang tepat. Ini mencakup teknik-teknik seperti wawancara, asesmen kompetensi, dan evaluasi kinerja sebelumnya(B. Lin & Xu, 2024).

Manajemen talenta juga mencakup pengembangan bakat-bakat yang ada. Ini dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, mentoring, dan pengalaman kerja yang menantang. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan individu, mengembangkan keterampilan baru, dan mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Proses manajemen talenta juga melibatkan penilaian kinerja secara teratur dan pemberian umpan balik yang konstruktif kepada individu. Hal ini membantu mereka memahami kekuatan dan area pengembangan, sehingga dapat mengarah pada perbaikan kinerja dan pengembangan yang lebih baik(Ding et al., 2024).

Manajemen talenta tidak hanya tentang mengembangkan bakat, tetapi juga tentang mempertahankan mereka dalam organisasi. Ini melibatkan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas kontribusi mereka, pembangunan jalur karier yang jelas, dan kompensasi yang adil dan kompetitif. Selain itu, manajemen talenta melibatkan pemantauan terus-menerus terhadap efektivitas proses yang ada. Dengan menganalisis hasil, umpan balik, dan tren dalam pengelolaan bakat, organisasi dapat terus memperbaiki dan meningkatkan strategi manajemen talenta mereka(Nguyen et al., 2024).

Dengan demikian, manajemen talenta bukan hanya tentang menemukan bakat-bakat yang tepat, tetapi juga tentang mengelola dan mengembangkan mereka secara holistik untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kualitatif khususnya library method, berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam lima tahun terakhir dan buku-buku up to date (5 tahun terakhir). Sebelum paper dipublikasikan dilakukan FGD (focus group discussion) terlebih dahulu dalam lingkup terbatas bersama dosen pembimbing dan teman sejawat, hasil perbaikan itulah menjadi paper final untuk di publikasikan.

## HASIL DAN DISKUSI

### **Konsep dan Praktik Manajemen Bakat Dalam Konteks Organisasi Publik**

Manajemen bakat dalam konteks organisasi publik mengacu pada strategi dan praktik yang dilakukan oleh pemerintah atau lembaga publik untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan bakat karyawan mereka secara efektif.

Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan Berikut adalah beberapa konsep dan praktik utama dalam manajemen bakat dalam konteks organisasi publik: Penelitian dari (Bhattacharya et al., 2024) menjelaskan praktik pertama yakni Identifikasi Bakat, Proses ini melibatkan pengenalan individu yang memiliki potensi dan keterampilan khusus yang dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja, tes kompetensi, dan wawancara.

Penelitian berikutnya (Yang et al., 2024) menjelaskan praktik kedua yakni Pengembangan Bakat, Setelah bakat diidentifikasi, organisasi publik perlu mengembangkan karyawan mereka melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pendidikan lanjutan. Program pengembangan bakat ini dapat mencakup pelatihan kepemimpinan, pengembangan teknis, dan pembelajaran berkelanjutan.

Selanjutnya (Salvadorinho et al., 2024) menjelaskan praktik ketiga Pengelolaan Karier, Penting bagi organisasi publik untuk memberikan jalur karier yang jelas dan berkelanjutan bagi para karyawan berbakat. Ini dapat melibatkan program rotasi pekerjaan, promosi internal, dan peningkatan tanggung jawab.

(Ying & Jin, 2024) praktik keempat Kompensasi dan Penghargaan, Mereka yang memiliki bakat khusus sering kali dinilai tinggi, sehingga organisasi perlu memiliki sistem kompensasi dan penghargaan yang adil dan kompetitif untuk mempertahankan bakat tersebut.

Penelitian lain menjelaskan (Spreitzenbarth et al., 2024) kelima Budaya Organisasi yang Mendukung, Sukses manajemen bakat dalam organisasi publik juga bergantung pada budaya yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan. Budaya ini dapat mendorong kolaborasi, inovasi, dan pengambilan risiko yang terukur.

(Z. Zhang, 2024) keenam Penggunaan Teknologi, Di era digital, teknologi berperan penting dalam manajemen bakat. Organisasi publik dapat menggunakan sistem manajemen bakat berbasis teknologi untuk melacak kinerja, memberikan umpan balik, dan mengidentifikasi peluang pengembangan.

Terakhir (Yunita et al., 2024) Evaluasi dan Pemantauan: Penting untuk terus memantau dan mengevaluasi efektivitas strategi manajemen bakat. Ini melibatkan penggunaan metrik kinerja, survei kepuasan karyawan, dan analisis kebutuhan bakat masa depan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, dengan mengintegrasikan konsep dan praktik tersebut, organisasi publik dapat mengoptimalkan penggunaan bakat karyawan mereka, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan strategis dengan lebih efektif.

### **Pendekatan dan Strategi Manajemen Bakat**

Pendekatan dan strategi manajemen bakat dalam konteks organisasi publik mencakup beberapa elemen kunci yang perlu dipertimbangkan untuk mengoptimalkan potensi pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa pendekatan dan strategi yang relevan dalam manajemen bakat di organisasi publik:

Pertama, Analisis Kebutuhan Bakat, Identifikasi kebutuhan bakat spesifik yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang tugas dan tanggung jawab dalam konteks layanan publik. Identifikasi Bakat adalah proses mengenali, menilai, dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu atau kelompok untuk mencapai kinerja maksimal dalam suatu bidang atau peran tertentu (Nuryanto et al., 2024). Tujuan dari identifikasi bakat adalah untuk menemukan individu yang memiliki kualitas dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok dengan efektif. Proses ini melibatkan pengamatan, pengujian, dan penilaian terhadap berbagai aspek seperti keterampilan teknis, kecerdasan, kreativitas, kepemimpinan, dan kemampuan interpersonal. Identifikasi bakat seringkali menjadi fokus utama dalam manajemen bakat, yang merupakan strategi untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan bakat individu atau kelompok dalam konteks organisasi. Dengan mengidentifikasi bakat dengan tepat, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya dan pengembangan dengan lebih efisien, memastikan penempatan yang tepat dalam peran atau proyek, serta meningkatkan motivasi dan kinerja individu (Raman et al., 2024).

Kedua, Perekrutan dan Seleksi yang Efektif, Mengembangkan strategi perekrutan yang menarik kandidat berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses seleksi harus mempertimbangkan kompetensi teknis dan non-teknis yang relevan. Mulailah dengan memahami dengan jelas kebutuhan dan tujuan organisasi dalam perekrutan (Hofhuis et al., 2024). Identifikasi keterampilan, pengalaman, dan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk sukses dalam peran tersebut. Langkah-langkah sebagai berikut (Waqar et al., 2024): Buatlah profil pekerjaan yang jelas dan terperinci, termasuk tanggung jawab, kualifikasi, dan atribut yang diinginkan untuk peran tersebut. Gunakan berbagai metode perekrutan dan seleksi, seperti wawancara, tes keterampilan, dan penilaian psikologis, untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang kandidat. Berikan informasi yang jelas dan transparan kepada para kandidat mengenai proses perekrutan dan seleksi, serta harapan dan persyaratan peran yang ditawarkan. Fokus pada penilaian kompetensi yang relevan dengan peran yang ditawarkan, seperti kemampuan interpersonal, kepemimpinan, dan penyelesaian masalah. Pastikan kandidat juga cocok dengan budaya organisasi, nilai-nilai, dan norma-norma yang ada, untuk memastikan integrasi yang lancar ke dalam tim. Manfaatkan teknologi dalam proses perekrutan dan seleksi, seperti aplikasi manajemen perekrutan (ATS) untuk mengelola kandidat dan data secara efisien.

Pastikan para penilai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup dalam mengelola proses perekrutan dan seleksi yang efektif, termasuk dalam pengambilan keputusan yang objektif. Berikan umpan balik konstruktif kepada kandidat yang tidak berhasil, untuk membantu mereka memperbaiki keterampilan dan persiapan untuk kesempatan perekrutan di masa depan. Lakukan evaluasi reguler terhadap proses perekrutan dan seleksi untuk mengidentifikasi area-area yang dapat ditingkatkan dan meningkatkan efektivitas secara keseluruhan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat membangun tim yang berkualitas dan berkinerja tinggi melalui perekrutan dan seleksi yang efektif (Kusuma et al., 2024).

Ketiga, Pengembangan Karir, Menyediakan jalan karir yang jelas dan peluang pengembangan untuk pegawai. Ini dapat meliputi program pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, dan mentorship untuk mengembangkan bakat internal (Mariani & Dwivedi, 2024). Keempat, Kompensasi dan Penghargaan yang Adil, Memastikan sistem kompensasi yang adil dan penghargaan yang memotivasi untuk mendorong kinerja yang tinggi dan retensi bakat kunci (Gupta & Jangra, 2024). Kelima, Manajemen Kinerja yang Berorientasi pada Bakat: Mengadopsi pendekatan manajemen kinerja yang mempertimbangkan kekuatan dan potensi pegawai untuk membangun rencana pengembangan yang efektif (van Beurden et al., 2024). Keenam, Budaya Organisasi yang Mendorong Pertumbuhan Bakat, Membangun budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran terus-menerus untuk menginspirasi pegawai untuk mencapai potensi maksimal mereka (Martinho et al., 2024).

Ketujuh, Penilaian dan Umpan Balik yang Terstruktur, Melakukan evaluasi kinerja yang terstruktur dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu pegawai mengidentifikasi area pengembangan dan memperbaiki kinerja mereka (Provaty et al., 2024). Kedelapan, Pengelolaan Suksesi, Mengidentifikasi dan mengembangkan calon pemimpin masa depan dalam organisasi untuk memastikan kelangsungan dan keberlanjutan kepemimpinan yang efektif (Amankwaa et al., 2024). Kesembilan, Penggunaan Teknologi, Memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung proses manajemen bakat, seperti sistem manajemen kinerja digital, analisis data untuk pengambilan keputusan strategis, dan platform e-learning untuk pengembangan pegawai (Mohammad & Borkoski, 2024). Terakhir, Kolaborasi dan Kemitraan, Berkolaborasi dengan lembaga pendidikan, sektor swasta, dan organisasi lain untuk pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik dalam manajemen bakat (Ali & Kallach, 2024).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Pendekatan dan strategi ini dapat membantu organisasi publik dalam mengelola bakat dengan efektif, memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan motivasi yang diperlukan untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas tinggi dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

### **Implikasi Manajemen Bakat terhadap Peningkatan Kinerja dalam konteks Organisasi Publik**

Implikasi manajemen bakat terhadap peningkatan kinerja dalam konteks organisasi publik dapat mencakup beberapa aspek penting:

Berdasarkan penelitian dari (Exadaktylos et al., 2024) menjelaskan implikasi pertama yakni Peningkatan Efisiensi dan Produktivitas, Dengan manajemen bakat yang efektif, organisasi publik dapat mengidentifikasi dan mengembangkan bakat-bakat unggul yang ada di dalamnya. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Penelitian lain menjelaskan (del Val Núñez et al., 2024) implikasi kedua Peningkatan Kualitas Pelayanan, Bakat yang dikelola dengan baik dapat membantu meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh organisasi publik. Misalnya, melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat, pegawai dapat memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Selanjutnya penelitian dari (Bag et al., 2024) menjelaskan implikasi ketiga, Meningkatkan Daya Saing Organisasi, Dengan fokus pada pengelolaan bakat, organisasi publik dapat memperkuat posisinya dalam persaingan dengan organisasi sejenis. Bakat-bakat yang unggul dapat menjadi keunggulan kompetitif yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain.

(Wandelt & Wang, 2024) menjelaskan implikasi keempat, Inovasi dan Pengembangan, Bakat yang dikelola dengan baik juga dapat menjadi sumber inovasi dan pengembangan di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki bakat kreatif dan inovatif dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam menciptakan solusi baru dan memperbaiki proses kerja.

(Armenia et al., 2024) menjelaskan implikasi kelima, Peningkatan Kepuasan Pegawai, Manajemen bakat yang efektif juga berdampak pada peningkatan kepuasan pegawai. Dengan memperhatikan kebutuhan dan aspirasi pegawai, organisasi publik dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan karier pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan memperhatikan dan mengimplementasikan strategi manajemen bakat yang tepat, organisasi publik dapat merasakan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka serta memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat yang dilayani.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil tinjauan literature di atas dapat disimpulkan bahwa pertama, mengintegrasikan konsep dan praktik manajemen talenta seperti mengidentifikasi bakat karyawan, menganalisa kebutuhan organisasi dan meningkatkan pengembangan bakat dalam organisasi publik dapat mengoptimalkan penggunaan bakat karyawan mereka, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan strategis dengan lebih efektif. Kedua, Pendekatan dan strategi dalam manajemen talenta di lingkungan organisasi publik dapat membantu organisasi publik dalam mengelola bakat dengan efektif, memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan motivasi yang diperlukan untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas tinggi dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Ketiga, memperhatikan dan mengimplementasikan strategi manajemen bakat yang tepat, organisasi publik dapat merasakan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka serta memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat yang dilayani.

## Referensi :

- Ali, O., & Kallach, L. (2024). ScienceDirect ScienceDirect Artificial Intelligence Enabled Human Resources Recruitment Functionalities : A Scoping Review Artificial Intelligence Enabled Human Resources Recruitment Functionalities : *Procedia Computer Science*, 232, 3268–3277. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.02.142>
- Amankwaa, G., Heeks, R., & Browne, A. L. (2024). Powershifts, organisational value, and water management: Digital transformation of Ghana's public water utility. *Utilities Policy*, 87(June 2023), 101724. <https://doi.org/10.1016/j.jup.2024.101724>
- Armenia, S., Franco, E., Iandolo, F., Maielli, G., & Vito, P. (2024). Zooming in and out the landscape: Artificial intelligence and system dynamics in business and management. *Technological Forecasting and Social Change*, 200(December 2023), 123131. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123131>
- Bag, S., Srivastava, G., Gupta, S., Sivarajah, U., & Wilmot, N. V. (2024). The effect of corporate ethical responsibility on social and environmental performance: An empirical study. *Industrial Marketing Management*, 117(November 2023), 356–370. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2024.01.016>
- Bhattacharya, P., Al Aziz, R., Karmaker, C. L., & Bari, A. B. M. M. (2024). A fuzzy synthetic evaluation approach to assess the risks associated with municipal waste management: Implications for sustainability. *Green Technologies and Sustainability*, 2(2), 100087. <https://doi.org/10.1016/j.grets.2024.100087>
- Chen, L. Y., Zhou, W. W., Hsieh, W. Z., & Chou, R. J. (2023). Establishing a professional learning community for cultivating future design talents using a 'peer coaching' mechanism. *Heliyon*, 9(10), e20906. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20906>
- Cinar, E., Demircioglu, M. A., Acik, A. C., & Simms, C. (2024). Public sector innovation in a city state: exploring innovation types and national context in Singapore: Public sector innovation in Singapore. *Research Policy*, 53(2), 104915. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2023.104915>
- del Val Núñez, M. T., de Lucas Ancillo, A., Gavrilă Gavrilă, S., & Gómez Gandía, J. A. (2024). Technological transformation in HRM through knowledge and training: Innovative business decision making. *Technological Forecasting and Social Change*, 200(December 2023). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123168>
- Ding, Y., Shi, Z., Xi, R., Diao, Y., & Hu, Y. (2024). Digital transformation, productive services agglomeration and innovation performance. *Heliyon*, 10(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25534>
- Dixit, V. K., Malviya, R. K., Kumar, V., & Shankar, R. (2024). An analysis of the strategies for overcoming digital supply chain implementation barriers. *Decision Analytics Journal*, 10(November 2023), 100389. <https://doi.org/10.1016/j.dajour.2023.100389>
- Duan, K., Pang, G., & Lin, Y. (2024). Exploring the current status and future opportunities of blockchain technology adoption and application in supply chain management. *Journal of Digital Economy*. <https://doi.org/10.1016/j.jdec.2024.01.005>
- Dubey, R., Bryde, D. J., Blome, C., Dwivedi, Y. K., Childe, S. J., & Foropon, C. (2024). Alliances and digital transformation are crucial for benefiting from dynamic supply chain capabilities during times of crisis: A multi-method study.

- International Journal of Production Economics*, 269(August 2023), 109166.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2024.109166>
- Exadaktylos, D., Riccaboni, M., & Rungi, A. (2024). Talents from abroad. Foreign managers and productivity in the United Kingdom. *International Economics*, 177(November 2023), 100474. <https://doi.org/10.1016/j.inteco.2023.100474>
- Funko, I. S., Vlačić, B., & Dabić, M. (2023). Corporate entrepreneurship in public sector: A systematic literature review and research agenda. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100343>
- Gu, T., Xu, Q., Song, X., Hao, E., Cui, P., & Xie, M. (2024). Analysis of influencing factors and their inner mechanism of the market participation in the smart community construction of China. *Ain Shams Engineering Journal, January*, 102761. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2024.102761>
- Gupta, A., & Jangra, S. (2024). Green human resource management and work engagement: Linking HRM performance attributions. *Sustainable Futures*, 7(February), 100174. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2024.100174>
- He, Z., Chen, L., & Zhu, L. (2023). A study of Inter-Technology Information Management (ITIM) system for industry-education integration. *Heliyon*, 9(9), e19928. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19928>
- Hofhuis, J., Gonçalves, J., Schafrad, P., & Wu, B. (2024). Examining strategic diversity communication on social media using supervised machine learning: Development, validation and future research directions. *Public Relations Review*, 50(1). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2024.102431>
- Javaid, M., Haleem, A., Singh, R. P., & Sinha, A. K. (2024). Digital economy to improve the culture of industry 4.0: A study on features, implementation and challenges. *Green Technologies and Sustainability*, 2(2), 100083. <https://doi.org/10.1016/j.grets.2024.100083>
- Khan, M. R., & Sarkar, U. (2024). Business leadership in the digital age: IKEA's story in the retail and consumer sector. *Green Technologies and Sustainability*, 2(2), 100081. <https://doi.org/10.1016/j.grets.2024.100081>
- Kusuma, A. R., Syarief, R., Sukmawati, A., & Ekananta, A. (2024). Factors influencing the digital transformation of sales organizations in Indonesia. *Heliyon*, 10(5), e27017. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27017>
- Lin, B., & Xu, C. (2024). Digital inclusive finance and corporate environmental performance: Insights from Chinese micro, small- and medium-sized manufacturing enterprises. *Borsa Istanbul Review, June 2023*. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2024.02.009>
- Lin, S., Marsden, G., Pangbourne, K., & Liu, Q. (2023). Lessons from highway management reforms in a less developed province in China. *Research in Transportation Business and Management*, 49(June), 100989. <https://doi.org/10.1016/j.rtbm.2023.100989>
- Lo, Y. C., Lu, C., Chang, Y. P., & Wu, S. F. (2024). Examining the influence of organizational commitment on service quality through the lens of job involvement as a mediator and emotional labor and organizational climate as moderators. *Heliyon*, 10(2), e24130. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24130>
- Marchesani, F., Masciarelli, F., & Bikfalvi, A. (2023). Smart city as a hub for talent and

- innovative companies: Exploring the (dis) advantages of digital technology implementation in cities. *Technological Forecasting and Social Change*, 193(April), 122636. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122636>
- Mariani, M., & Dwivedi, Y. K. (2024). Generative artificial intelligence in innovation management: A preview of future research developments. *Journal of Business Research*, 175(February), 114542. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114542>
- Martinho, R., Verissimo, C., & Pereira, L. (2024). *Journal of Open Innovation : Technology , Market , and Complexity* Complex problem solving as a source of competitive advantage. 10(March). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100258>
- Mohammad, A., & Borkoski, C. (2024). Organizational conditions and teacher turnover in private schools of United Arab Emirates. *Social Sciences and Humanities Open*, 9(December 2023), 100801. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100801>
- Nguyen, N., Dang-Van, T., Vo-Thanh, T., Do, H. N., & Pervan, S. (2024). Digitalization strategy adoption: The roles of key stakeholders, big data organizational culture, and leader commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 117(November 2023), 103643. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103643>
- Nuryanto, U. W., Quraysin, I., & Pratiwi, I. (2024). Environmental management control system , blockchain adoption , cleaner production , and product efficiency on environmental reputation and performance : empirical evidence from Indonesia Uli Wildan Nuryanto Affiliations : Postgraduate program , Master of Management , Bina Bangsa University , Email : Faculty of Economics and Business , Bina Bangsa University , Email : Email : Corresponding Author : Uli Wildan Nuryanto. *Sustainable Futures*, 100190. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2024.100190>
- Provaty, S. S., Hasan, M. M., & Luo, L. (2024). Organization capital and GHG emissions. *Energy Economics*, 131(June 2023), 107372. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2024.107372>
- Raman, R., Venugopalan, M., & Kamal, A. (2024). Evaluating human resources management literacy: A performance analysis of ChatGPT and bard. *Heliyon*, 10(5), e27026. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27026>
- Rathnayake, I., Ochoa, J. J., Gu, N., Rameezdeen, R., Statsenko, L., & Sandhu, S. (2024). A critical review of the key aspects of sharing economy: A systematic literature review and research framework. *Journal of Cleaner Production*, 434(December 2023), 140378. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.140378>
- Salvadorinho, J., Ferreira, C., & Teixeira, L. (2024). A technology-based framework to foster the lean human resource 4.0 and prevent the great resignation: The talent management lift. *Technology in Society*, 77(March), 102510. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102510>
- Spreitzenbarth, J. M., Bode, C., & Stuckenschmidt, H. (2024). Artificial intelligence and machine learning in purchasing and supply management: A mixed-methods review of the state-of-the-art in literature and practice. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 30(1), 100896. <https://doi.org/10.1016/j.pursup.2024.100896>
- van Beurden, J., Borghouts, I., van den Groenendaal, S. M., & Freese, C. (2024). How Dutch higher HRM education prepares future HR professionals for the impact of technological developments. *International Journal of Management Education*, 22(1),

100916. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100916>
- Wandelt, S., & Wang, K. (2024). Towards solving the airport ground workforce dilemma: A literature review on hiring, scheduling, retention, and digitalization in the airport industry. *Journal of the Air Transport Research Society*, 2, 100004. <https://doi.org/10.1016/j.jatrs.2024.100004>
- Waqar, A., Shafiq, N., Othman, I., Alqahtani, F. K., Alshehri, A. M., Sherif, M. A., & Almujiabah, H. R. (2024). Examining the impact of BIM implementation on external environment of AEC industry: A PEST analysis perspective. *Developments in the Built Environment*, 17(February), 100347. <https://doi.org/10.1016/j.dibe.2024.100347>
- Yang, B., Tan, Y., Sarker, M. N. I., Deng, W., Yuan, J., & Firdaus, R. B. R. (2024). A model for evaluating the performance of compulsory education inputs in ethnic areas in China. *Heliyon*, 10(4), e26247. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26247>
- Ying, Y., & Jin, S. (2024). Artificial intelligence and green product innovation: Moderating effect of organizational capital. *Heliyon*, 10(7), e28572. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e28572>
- Yunita, T., Sasmoko, S., Bandur, A., & Alamsjah, F. (2024). Contingency perspective to bridge human capital perception to achieve ambidexterity in environmental dynamism. *Social Sciences and Humanities Open*, 9(October 2023), 100806. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100806>
- Zhang, L., He, X., & Jia, Z. (2023). Industrial agglomeration, public services and city size: Evidence from 286 cities in China. *Land Use Policy*, 131(June), 106758. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2023.106758>
- Zhang, Z. (2024). Can energy internet improve corporate ESG performance? - Evidence from Chinese high energy-consuming companies. *Heliyon*, 10(2), e24175. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24175>