

INOVASI DALAM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN: STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MEMPEROLEH TALENTA UNGGUL

M. Firman S¹, Nurlelarsi Ginting², Jeffry H. Sinaulan³,
Murthada⁴, I Made Adi Suwandana⁵

¹Politeknik Kesehatan Bandung, ^{2,3}Universitas Tama Jagakarsa,
⁴Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh, ⁵Universitas Ngurah Rai
Email: firmam.isti22@gmail.com

Abstract: Superior human resources are very necessary in the current era of globalization. Therefore, it is very necessary for human resources who have superior talent in an organization or company. This aims to provide an understanding related to the innovation process of employee recruitment and selection in order to obtain competent human resources. The method used in this research is a qualitative method with a literature study approach. The results obtained in this research are that in the employee recruitment and selection process an organization can apply things such as being able to analyze needs, applying competency tests to be a key element in the selection process, conducting an interview process, being a critical stage where companies evaluate, not only technical skill, in the selection process, setting high standard by ensuring that the selection team consists of members parents, further minimizing the risk of value gaps and building trust, conducting reference and background checks on prospective employees, as well as a trial for 3 months or conducting in-depth interviews. The implication of implementing selection and recruitment is ensuring human resources are in accordance with the needs and demands of the business environment.

Keywords: *Strategy, human resources, innovation, recruitment, selection*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini persaingan bisnis yang semakin ketat, sangat dibutuhkan karyawan yang berpotensi dan berkompenten (Mutafi, 2020; Rompas, 2018). Strategi manajemen SDM yang efektif harus mencakup program retensi karyawan yang menarik, seperti mentorship, program penghargaan, dan kesempatan untuk pertumbuhan karir didalam organisasi. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan (Basuki et al., 2023). Mereka tidak hanya bertindak sebagai manajer, tetapi juga dianggap sebagai aset organisasi yang berharga. Untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut dapat memberikan kontribusi maksimal, penting bagi perusahaan untuk fokus pada pengembangan keterampilan dan peningkatan potensi karyawan. Saat ini, pasar tenaga kerja menjadi semakin kompetitif, dengan persaingan yang ketat untuk mendapatkan pekerjaan (Idrus et al, 2023). Semakin sedikit posisi yang tersedia membuat proses rekrutmen menjadi semakin sulit, sementara peluang masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan juga semakin menantang. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia suatu organisasi menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan bersaing (Savitri et al, 2022).

Proses rekrutmen adalah sebuah langkah awal dalam memastikan keberhasilan sumber daya manusia. Hal ini melibatkan upaya mencari dan menarik pelamar yang berkualifikasi untuk bergabung pada sebuah organisasi atau perusahaan. rekrutmen tidak hanya melibatkan

penarikan kandidat dari luar organisasi, tetapi juga dari internal perusahaan (Sunarto, 2020). Pentingnya proses seleksi juga tak terbantahkan. Tahap ini menentukan kandidat mana yang memenuhi syarat untuk menjadi bagian dari perusahaan. Dimulai dari penilaian lamaran hingga tes seleksi karyawan, proses seleksi memainkan peran khusus dalam memastikan bahwa individu yang terpilih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Keputusan akhir untuk mengambil alih perusahaan melalui proses seleksi ini sangat memengaruhi dinamika internal perusahaan (Lim & Fatyandri, 2023).

Perusahaan harus merekrut dan memilih karyawan baru untuk memenuhi tujuan mereka. Tahapan Pelatihan dan pertumbuhan mengikuti. Kandidat yang berhasil akan mendapatkan pelatihan pengembangan. Tahap ini sangat penting karena membantu personel perusahaan belajar dan berkembang. Menurut (Fathi & Alsafadi, 2020) manajemen talenta merupakan sebuah strategi atau sistem terpadu yang direncanakan untuk mengembangkan rekrutmen, pemilihan, dan proses peningkatan pada seseorang dan untuk mempertahankan mereka yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan sering dieksplorasi di hadapan perusahaan untuk rencana jangka panjang yang terkait erat dengan tujuan umum organisasi. Manajemen talenta adalah strategi yang direncanakan untuk mengembangkan proses rekrutmen, pemilihan, dan peningkatan untuk mereka yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan sering dieksplorasi pada rencana jangka panjang perusahaan yang terkait dengan bisnis umum organisasi dan sumber daya manusia yang lebih dihargai (Malika & Irfani, 2022). Selanjutnya menurut (Snell, S & Bohlander, 2013) proses rekrutmen adalah proses mencari individu yang potensial untuk bergabung dengan sebuah organisasi dan dapat mendorong mereka untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada atau yang dapat diantisipasi.

Pertumbuhan organisasi tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial saja, namun juga diperlukan pengembangan karyawan sebagai asset berharga. Dengan menerapkan strategi manajemen SDM yang berfokus pada pembelajaran dan pengembangan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk peningkatan kinerja dan motivasi karyawan (Sunarsi, 2018). Dalam konteks persaingan global, organisasi harus menghadapi dinamika pasar yang berubah-ubah dengan cepat. Strategi manajemen SDM yang adaptif dan responsif terhadap perubahan menjadi kunci penting untuk menjaga daya saing organisasi (Beuren et al., 2022). Rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan untuk mengidentifikasi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat dipekerjakan karyawan baru untuk mengisi lowongan di perusahaan. Dengan memahami dinamika pasar, perubahan tren konsumen, dan kebutuhan bisnis yang berkembang, penelitian ini akan memberikan pandangan yang lebih baik tentang cara perusahaan dapat merancang dan menerapkan inovasi dalam proses seleksi karyawan guna menghasilkan tim yang tidak hanya memiliki keahlian teknis tetapi juga kemampuan adaptasi yang tinggi (Faeni et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini mencoba untuk memberikan pemahaman secara mendalam terhadap inovasi rekrutmen dan proses seleksi karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih baik tentang bagaimana perusahaan dapat merancang strategi inovatif dalam seleksi karyawan dan untuk membangun tim yang tidak hanya memiliki keahlian teknis tetapi juga kemampuan adaptasi yang tinggi.

Sumber daya manusia (SDM) diakui sebagai elemen krusial yang erat kaitannya dengan institusi atau bisnis (Apriliana & Nawangsari, 2021). Perkembangan suatu perusahaan secara signifikan tergantung pada faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia, pada dasarnya, merujuk pada individu-individu yang bekerja di dalam suatu organisasi dengan tujuan membantu organisasi mencapai targetnya (Syamsir et al., 2018). Selanjutnya strategi organisasi mencakup bidang manajemen SDM sebagai elemen kunci merupakan sebuah pemahaman dan implementasi manajemen sumber daya manusia dilihat dari pendekatan konvensional terhadap manajemen manajemen sumber daya manusia yang telah terbukti

berhasil. Proses pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja yang memperhatikan seluruh potensi fisik, dan psikologis yang dimiliki, serta berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Suyaman et al., 2021 ; Lesmana & Bahits, 2023).

Konsep seleksi dianggap menjadi bagian inti dari kegiatan manajemen sumber daya manusia (Kurniawan, 2021). Hal ini karena keberhasilan proses seleksi memegang peranan penting, karena jika seleksi dilaksanakan efektif dan menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam hal kuantitas, kualitas dan waktu maka akan diharapkan perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya dengan optimal. Proses seleksi dianggap sebagai kunci keberhasilan tidak hanya manajemen sumber daya manusia melainkan bagi keseluruhan organisasi. Menurut Sutrisno, (2020), seleksi dapat diartikan sebagai serangkaian tugas yang perlu diselesaikan dengan tujuan untuk memilih kandidat yang paling cocok dari sejumlah pelamar yang tengah dipertimbangkan untuk mendapatkan tawaran pekerjaan atau mengisi posisi tertentu dalam suatu organisasi. Fokus utama dari tahap seleksi ini adalah menemukan kandidat yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengemban suatu jabatan (Ivana Tesa, 2023). Menurut (Herry, 2019) tahap seleksi dalam manajemen sumberdaya manusia dapat dilaksanakan setelah bisnis berhasil merekrut sejumlah karyawan potensial. Dalam prosesnya melibatkan evaluasi teliti terhadap kandidat untuk menentukan siapa yang paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan untuk menempati posisi yang tersedia. Keputusan yang diambil dalam tahap seleksi ini menjadi sangat krusial, karena kesalahan yang terjadi dapat memiliki dampak yang signifikan bagi keseluruhan perusahaan. Memprediksi kandidat yang memiliki potensi untuk berhasil dan berkinerja baik sesuai dengan harapan atau target perusahaan menjadi aspek penting dalam proses seleksi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat membuat keputusan yang matang dan berdasarkan pertimbangan yang cermat (Sabrina, 2021; Diah, Siregar, & Saputri, 2021).

Menurut Shahindra (2007), karyawan bertalenta dapat diamati atau perhatikan dari sikap dan perilakunya. Berikut disajikan sikap atau perilaku karyawan bertalenta:

- a. Karyawan bertalenta membuat dan merumuskan aturan (*breaking the rule*). Karyawan dengan talenta tinggi tidak segan-segan untuk membuat dan merumuskan aturan yang mampu meningkatkan kinerja.
- b. Karyawan bertalenta memulai dan membuat perubahan.
- c. Karyawan bertalenta selalu menciptakan kreatifitas.
- d. Karyawan talenta seringkali menjadi sumber informasi yang dapat dipercaya didalam unit atau organisasinya. Mereka memberikan data, saran dan kreatif membentuk hal baru yang penting dan mengubah ke arah yang lebih baik.
- e. Karyawan bertalenta menciptakan inovasi.
- f. Karyawan bertalenta mengarahkan karyawan lainnya.
- g. Karyawan bertalenta memberi inspirasi dan memotivasi karyawan lainnya.

2. METODE PENELITIAN

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan studi literature atau tinjauan dalam penelitian ini. Tinjauan pustaka digunakan untuk mencari artikel atau jurnal yang berhubungan dengan inovasi dan proses seleksi dalam mencari sumberdaya manusia yang mempunyai talenta yang unggul. Studi literatur yang digunakan dalam penelitian ini digunakan dengan mencari literatur-literatur sebelumnya yang berkaitan dengan tema yang akan disajikan, yang kemudian dikolaborasikan dengan pemikiran penulis untuk menemukan suatu bentuk pemahaman konseptual yang dapat memberikan informasi bagi masyarakat luas pada umumnya dan bagi penulis dalam khususnya tentang tema yang dibahas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Secara umum perusahaan atau lembaga keuangan akan melakukan sebuah proses *talent management* yang terdiri atas (Komarujaman, 2022):

Proses Rekrutmen Dan Seleksi Yang Ketat

Ini merupakan proses awal karir sebuah talent akan memasuki sebuah perusahaan. Dengan melakukan langkah ini, perusahaan akan mendapatkan talent-talent yang berkualitas. Teknik menemukan dan merekrut talenta (Shahindra, 2007), Individu dengan talenta berkualitas tinggi sangatlah langka, dan kebanyakan organisasi kesulitan memperolehnya. Beberapa karakter kandidat dengan talenta yang tinggi, umumnya merupakan individu yang sangat sukses, dan tidak begitu bermotivasi untuk keluar dari posisi mereka serta juga tidak aktif mencari pekerjaan baru. Namun, hal yang sebaliknya terjadi pada kandidat berkualitas rendah. Untuk merekrut talenta terbaik. Ada beberapa langkah yang dapat dilakukan:

- a. Definisikan secara jelas tingkat kebutuhan talenta yang paling dibutuhkan. Sebelum memulai pencarian, spesifikasikan kompetensi dan pengalaman minimum yang diperlukan lembaga keuangan yang paling menggambarkan talenta. Contohnya : gambarkan secara detil tipe pencapaian individu (*performance achievement*) yang paling sesuai dan dengan jenis perusahaan
- b. Uraikan kesempatan yang menantang. Jelaskan pula pencapaian yang bisa diperoleh sesuai dengan peran atau tanggungjawab pekerjaan bagi kandidat. Jangan lupa meletakkan keseimbangan antara kesempatan dan kualitas individu yang dicari. Individu bertalent tidak akan tertarik dengan kesempatan atau tantangan yang terbatas, perusahaan yang sedang-sedang saja atau peran pekerjaan yang tidak menarik.
- c. Jalinlah kemitraan dengan agensi rekrutmen yang memahami dan mengerti kebutuhan organisasi. Agensi rekrutmen yang baik akan memahami talenta apa dan bagaimana memberikan kandidat terbaik yang memenuhi harapan anda.
- d. Perankan “pemasaran” dalam merekrut talenta. Dengan mengembangkan pendekatan pemasaran, kita dapat memperoleh talenta berkualitas tinggi. Kita akan mengetahui, dimana individu-individu seperti ini berada, karena sudah dijelaskan di dalam spesifikasi pekerjaan. Kita dapat menggunakan kombinasi media cetak maupun media online dan aktifitas lainnya yang menggambarkan aspek pemasaran efektif merekrut talenta. Sebaiknya tidak bergantung pada satu saluran komunikasi pemasaran, karena hanya memberikan akses terbatas terhadap kandidat bertalent.
- e. Tentukan jangka waktu penempatan. Individu bertalent memiliki waktu terbatas, dan umumnya kehilangan perhatian jika proses perekrutan lama. Seperti halnya perekrutan hanya dibuka selama seminggu, dua minggu, tiga minggu, dan atau empat minggu.
- f. Kurangi resiko. Gunakan seperangkat tools yang efektif dalam screening kandidat, gunakan teknik *competency based interview* dan ujlilah kandidat untuk memvalidasi ketrampilan dan kompetensi yang sesuai. Langkah paling penting untuk memvalidasi semua informasi ini dan yang menjadi proses final adalah mengecek referensi secara detil. Dalam bagian ini pemahaman penulis, system perekrutan karyawan bertalent lebih banyak dan paling banyak menggali informasi menggunakan system interview, tetapi ada beberapa data yang diperlukan melalui test tulisan, namun disarankan tidak terlalu banyak.
- g. Wawancara Mendalam: Salah satu inovasi yang mencolok dalam proses seleksi adalah penggunaan wawancara mendalam. Calon karyawan diinterogasi tidak hanya mengenai kualifikasi teknis, tetapi juga mengenai latar belakang kehidupan, pendidikan, kesehatan, dan pengalaman kerja. Wawancara mendalam memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kemampuan dan kepribadian calon.

Dengan mengikuti langkah diatas, perekrut diharapkan akan memiliki kepercayaan tinggi terhadap semua kandidat yang telah dipilih dari kumpulan kandidat terbaik yang tersedia, sehingga organisasi atau lembaga dapat menemukan dan memperoleh individu bertalenta sesuai dengan kebutuhan dan sasaran organisasi atau lembaga.

3.2. Pembahasan

Proses seleksi karyawan untuk mendapatkan sumber daya yang unggul makan (Muhdar HM, 2020) menyarankan adanya masa percobaan selama tiga bulan untuk calon karyawan yang memenuhi kualifikasi. Selama masa percobaan ini, kinerja calon karyawan dievaluasi untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan. Metode seleksi yang diterapkan oleh perusahaan ini fokus pada kualifikasi minimum, termasuk pendidikan dan pengalaman. Evaluasi kinerja dilakukan melalui wawancara mendalam, dan jika diperlukan, tes psikologi dan tes praktek dilakukan untuk memastikan potensi dan kelayakan calon karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berikut adalah penjelasan rinci mengenai setiap langkah strategi tersebut:

a. Analisis Kebutuhan

Dalam menjalankan strategi manajemen sumber daya manusia, Proses identifikasi keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan menjadi langkah kritis dalam memahami persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk membangun tim yang sesuai dengan tuntutan industri dan memastikan bahwa setiap individu yang direkrut memiliki kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pengelolaan kebutuhan divisi secara cermat.

b. Perekrutan

Dalam upaya perekrutan, memanfaatkan beragam saluran, termasuk platform online, job fair, dan rekomendasi internal. Proses wawancara menjadi tahap kritis di mana perusahaan mengevaluasi tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga soft skills calon karyawan. Fokus pada aspek-aspek ini memastikan bahwa individu yang terpilih tidak hanya memenuhi persyaratan teknis posisi, tetapi juga memiliki kemampuan interpersonal dan keahlian tambahan yang mendukung keberhasilan dalam lingkungan kerja. Pendekatan serbaguna ini membantu menciptakan tim yang beragam dan kompeten sesuai dengan dinamika dan tuntutan industri pemasaran.

c. Assessment Kompetensi

Penerapan uji kompetensi menjadi elemen kunci dalam proses seleksi. Uji tersebut dirancang dengan relevan untuk mengevaluasi keterampilan teknis dan kemampuan analitis calon karyawan. Hasil uji ini memberikan gambaran yang lebih akurat tentang potensi kontribusi individu. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya merekrut karyawan yang memiliki keahlian teknis yang dibutuhkan, tetapi juga yang memiliki kemampuan analitis yang diperlukan untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif dalam lingkungan pemasaran yang dinamis.

d. Tim Seleksi yang Terampil

Dalam proses seleksi, menetapkan standar tinggi dengan memastikan bahwa tim seleksi terdiri dari anggota. Kehadiran anggota yang berpengalaman memberikan jaminan evaluasi mendalam terhadap calon karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menilai secara menyeluruh apakah kandidat memiliki pengetahuan yang mendalam tentang dinamika pemasaran dan dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi perusahaan dalam menghadapi tantangan industri yang terus berkembang.

e. Referensi dan *Background Check*

Dalam upaya meminimalkan risiko kesenjangan nilai dan membangun kepercayaan, melakukan pemeriksaan referensi dan latar belakang terhadap calon karyawan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai tetapi juga sejalan dengan budaya perusahaan. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat memitigasi risiko ketidaksesuaian nilai dan memastikan bahwa setiap individu yang direkrut memiliki integritas dan keandalan yang diperlukan untuk berkontribusi secara positif pada lingkungan kerja dan mencapai tujuan bersama.

f. Pemantauan Pasca-Penempatan

Pasca penempatan karyawan, pemantauan untuk menilai kinerja dan mendeteksi potensi perbaikan. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap dinamika perubahan dan kebutuhan organisasi. Dengan pemantauan yang berkelanjutan, perusahaan dapat mengidentifikasi area pengembangan karyawan, memastikan kesesuaian dengan tugas dan tanggung jawab, serta merespons cepat terhadap perubahan.

g. Pelatihan dan Pengembangan

Dalam mengutamakan pengembangan karyawan dengan menyediakan program pelatihan. Dengan fokus pada penguatan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di divisi pemasaran, perusahaan memastikan bahwa karyawan dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan dinamika industri. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kualifikasi teknis, tetapi juga memperkaya kemampuan soft skills. Pendekatan ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk memastikan bahwa setiap individu di divisi pemasaran memiliki sumber daya yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan mencapai tingkat kinerja optimal.

h. Fleksibilitas dalam Penempatan

Dalam mengelola sumber daya manusia, memberikan perhatian khusus pada fleksibilitas dalam penempatan karyawan. Mengakomodasi kemampuan dan minat individu, perusahaan menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk memberikan kontribusi optimal sesuai dengan keahlian mereka. Pendekatan ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap penempatan yang sesuai dan pemanfaatan potensi maksimal setiap anggota tim. Dengan memberikan ruang fleksibilitas.

i. Umpan Balik Terus-Menerus

Menekankan pentingnya umpan balik terus-menerus dan dialog terbuka untuk meningkatkan pengalaman karyawan. Dengan memfasilitasi komunikasi yang terbuka, perusahaan mendorong perbaikan berkelanjutan dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi karyawan. Proses komunikasi yang terbuka mencerminkan komitmen perusahaan terhadap keterlibatan dan pengembangan karyawan, memastikan bahwa setiap individu merasa didengar dan dihargai.

Dengan fokus pada analisis kebutuhan, profil pekerja, dan penerapan berbagai metode seleksi, perusahaan berusaha menciptakan tim yang terampil dan berkontribusi maksimal.

4. KESIMPULAN

Talenta management yang efektif merupakan sesuatu yang krusial dalam persaingan bisnis. Hal ini dikarenakan SDM merupakan salah satu keunggulan kompetitif bagi setiap perusahaan. Tantangan paling utama pada talent management adalah untuk menemukan, menarik, membangun dan memelihara talent tersebut. Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan memerlukan inovasi dan seleksi karyawan dengan ketat. Yang telah dijabarkan diatas, bahwasanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul diperlukan seleksi dan inovasi yang ketat, diantaranya dapat dilakukan dengan mampu menganalisis kebutuhan, menerapkan uji kompetensi menjadi elemen kunci dalam proses seleksi, melakukan proses wawancara

menjadi tahap kritis di mana perusahaan mengevaluasi tidak hanya keterampilan teknis, Dalam proses seleksi, menetapkan standar tinggi dengan memastikan bahwa tim seleksi terdiri dari anggota hadir, selanjutnya meminimalkan risiko kesenjangan nilai dan membangun kepercayaan, melakukan pemeriksaan referensi dan latar belakang terhadap calon karyawan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan dorongannya selama proses sampai akhir penyusunan artikel ini. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan untuk menambah informasi dan sumber referensi serta informasi tentang inovasi dalam proses seleksi karyawan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang memiliki talenta unggul.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Competency-based human resource (HR) training and development. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
- Basuki, N., Surabaya, P. P., Sumber, M., & Manusia, D. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tata Ntanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67-76.
- Faeni, D. P., Yohanas, A. A., & Adelia, D. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan (Jimek)*, 3(3), 199.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72-89.
- Ivana Tesa, M. F. (2023). The Influence Of Human Resources Planning , Talent Management , And Knowledge. *Journal Of Young Entrepreneurs*, 2(3), 122–138.
- Komarujaman, H. (2022). *Talent Management Dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Kspps Bmt Mitra Sadaya Cabang Purwakarta* (P. 12).
- Lesmana, I. S., & Bahits, A. (2023). Inovasi Dalam Proses Seleksi Karyawan Untuk Meningkatkan Kompetitivitas Divisi Marketing Pt . Sumber Alfariya Trijaya Tbk . *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 364–376.
- Lim, A., & Fatyandri, A. N. (2023). Rekrutmen , Pengembangan , Keterlibatan Karyawan Dalam Kinerja Perusahaan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(9), 3664–3675.

- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 45-48.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106-125.
- Rompas, F. A. (2018). *Pentingnya Proses Perekrutan Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Manado).
- Sabrina, R. (2021). Manajemen sumber daya manusia: unggul, kreatif, dan inovatif di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 216-222.
- Savitri, F. M., Hasanah, A. U., Fasa, A. M., & Mahesti, S. L. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16-29.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan sumber daya manusia strategik & karakteristik sistem pendukungnya: Sebuah tinjauan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 178-194.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 397–407.