

The Benefits of Talent Management And Leadership to Employees

Manfaat Talent Management Dan Kepemimpinan Terhadap Karyawan

Hamsal^{1*}, Syamsi Lasmi Saleh², Devi Kurniawati³

Universitas Islam Riau^{1,2,3}

hamsal@uir.eco.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to investigate the benefits of implementing Talent Management and effective leadership on employees. Talent Management is a strategic approach that focuses on the identification, development and retention of top talent in the organization. This has a positive impact on employee motivation and engagement. In addition, the implementation of Talent Management also affects employee performance, as well-developed talent contributes to the achievement of organizational goals and increases the competitiveness of the company. Furthermore, effective leadership styles play an important role in creating a positive work environment. A leadership style that is oriented towards empowerment and collaboration can increase employee motivation, build trust, and improve team performance. Overall, this study concludes that the implementation of Talent Management and effective leadership styles have a significant role in improving motivation, engagement, performance, and the overall success of the organization.

Keywords: Talent Management, Leadership Style

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki manfaat dari penerapan Talent Management dan kepemimpinan yang efektif terhadap karyawan. Talent Management merupakan pendekatan strategis yang berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan retensi bakat-bakat unggul di perusahaan. Hal ini berdampak positif terhadap motivasi dan keterlibatan karyawan. Selain itu, implementasi Talent Management juga berpengaruh pada kinerja karyawan, karena bakat yang dikembangkan dengan baik berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan. Selanjutnya, gaya kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan dan kolaborasi dapat meningkatkan motivasi karyawan, membangun kepercayaan, serta meningkatkan kinerja tim. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan Talent Management dan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, kinerja, dan keberhasilan keseluruhan organisasi.

Kata Kunci: Talent Management, Gaya Kepemimpinan

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi Revolusi industri keempat yang lazim disebut 4.0 selaras dengan namanya memang menjadikan revolusi pada hampir semua bidang kehidupan, organisasi mencari harta yang terpenting untuk menghadapi untuk penggerak organisasinya menuju masa depan yang cemerlang maka organisasi untuk ini mencari orang tepat. Dalam hal ini manajemen kepemimpinan sering dianggap sebagai salah satu faktor vital yang dapat meningkatkan kinerja maka seorang *leadership* wajib mempunyai kemampuan manajemen sebagai kawat hidup untuk pencapaian tujuan organisasi.

Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dalam kehidupan, manusia selalu berinteraksi dengan sesama serta lingkungan. Manusia hidup berkelompok baik dalam kelompok besar maupun dalam kelompok kecil. Hidup dalam kelompok tentulah tidak mudah. Untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis anggota kelompok haruslah saling menghormati & menghargai. Keteraturan hidup perlu selalu dijaga, hidup yang teratur adalah impian setiap insan. Menciptakan & menjaga kehidupan yang harmonis adalah tugas manusia.

Kepemimpinan berkualitas adalah kepemimpinan yang mempunyai talent management yang baik serta mampu memimpin proses perubahan dengan menetapkan arahan

strategis dan tujuan yang jelas, mempertinggi nilai dan prinsip korporat melalui contoh pribadi serta mengendalikan dengan menerima tanggung jawab untuk peningkatan kinerja

Konsep kepemimpinan dan kekuasaan telah melahirkan suatu minat yang hidup dan diskusi. Kadang-kadang juga menimbulkan keaburan sepanjang perkembangan pemikiran manajemen konsep kekuasaan (power) yang erat sekali hubungannya dengan konsep kepemimpinan. Dengan kekuasaan, pemimpin memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya. Dengan memberikan hubungan yang menyeluruh antara kepemimpinan dan kekuasaan, Hersey, Blanchard dan Natemeyer seperti yang telah dikutip didepan, merasakan bahwa para pemimpin seharusnya tidak hanya menilai perilakunya sendiri agar mereka dapat mengerti bagaimana mereka memengaruhi orang-orang lain, akan tetapi juga mereka harus meniti posisi mereka dan cara menggunakan kekuasaan.

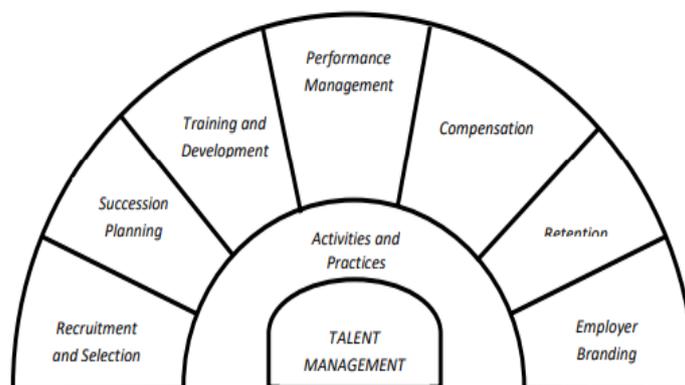
2. Tinjauan Pustaka

Talent Management

Manajemen talenta adalah sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang bertalenta serta proses yang dilakukan oleh perusahaan/ organisasi untuk memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan perusahaan akan Sumber Daya Manusi (SDM), Serta bisa juga diartikan sebagai manajemen strategis untuk mengelola aliran talent dalam suatu perusahaan/orgarnisasi yang bertujuan untuk memastikan tersedianya pasokan talent serta menyelaraskan pegawai/karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan serta prioritas kegiatan perusahaan atau bisnis perusahaan.

(Nisa et al., 2016) mengemukakan kesimpulan bahwa manajemen talenta adalah serangkaian inisiatif yang dilakukan perusahaan melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta sehingga tercipta keunggulan bisnis dan tercapainya visi perusahaan.

(Dermawan et al., 2022) Terdapat 7 elemen yang dapat dianalisis sebagai bentuk investasi SDM sebagaimana terlihat pada gambar kegiatan dan praktek talent manajemen berikut ini :



Banyak praktik telah digunakan oleh departemen sumber daya manusia untuk mempekerjakan dan mencari karyawan berbakat sehingga mereka hanya perlu memolesnya agar dapat memberikan kinerja yang baik. Tujuan dari manajemen bakat adalah untuk memaksimalkan karyawan yang berbakat dan memanfaatkannya dengan tepat Manajemen talenta menurut (Hendry & Asri, 2022), adalah tanggung jawab untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang baik untuk mengikuti persaingan dan tantangan kerja.

Manajemen talenta adalah proses yang mengembangkan dan memasukkan anggota baru ke dalam tenaga kerja, dan juga mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia, Manajemen talenta berusaha menonjolkan orang-orang yang berpotensi tinggi, dipahami sebagai talenta, dalam posisi pekerjaan mereka. (Anggraini & Agustiniingsih, 2022), menjelaskan manajemen talenta didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk menarik, memotivasi, mempertahankan, dan mengembangkan staf, dengan kemampuan untuk mengubah bakat individu, melalui proyek yang menarik, menjadi bakat organisasi.; mendapatkan hasil yang unggul di lingkungan mereka.

Manajemen talenta merupakan pendekatan korporat yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta dalam organisasi. Berdasarkan (Nugroho & Pamungkas Putro, 2021) karyawan yang tidak memiliki bakat yang berharga dan unik akan sulit untuk memiliki komitmen terhadap organisasi. Sehingga semakin baik pengelolaan terhadap bakat (manajemen bakat) akan meningkatkan komitmen organisasi.

Dalam sebuah organisasi adaa Sekelompok orang berbakat yang di sebut sebagai talent pool, Talent pool dibangun untuk memusatkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan dengan jelas dengan mengurangi omset dan mempertahankan bakat terbaik. Keberadaan talent pool ini sangat bermanfaat bagi perusahaan, terutama untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi besar untuk menjadi seorang manajer umum di sebuah perusahaan. Tidak hanya sebuah kapasitas kepemimpinan yang harus dimiliki manajer umum namun banyak skill dan kemampuan lainnya yang sangat penting untuk seorang manajer umum miliki potensi besar untuk menjadi seorang manajer. Namun, banyak perusahaan sering menggunakan konsep level organisasi yang aka di capai karyawan dengan menyebutnya acceleration pool, Berikut beberapa level pusat pengembangan talenta pool menurut (Viany & Susilo, 2018) :

- a. Talent Pool Supervisor adalah Kompetensi Maximising Performance, Kompetensi Continuous Improvement, Kompetensi Team Leadership
- b. Talent Pool Coordinator adalah Kompetensi Work Management, Kompetensi Individual Leadership

Leadership

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang (yaitu pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertindak laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan seseorang (pemimpin) harus mempunyai sandaran-sandaran kemasyarakatan atau sosial basis. Kepemimpinan erat hubungannya dengan susunan masyarakat. Masyarakat-masyarakat yang agraris dimana belum ada spesialisasi, biasanya kepemimpinan meliputi seluruh bidang kehidupan masyarakat.

Apakah kita telah memikirkannya atau tidak, kita masing-masing dipandu oleh pandangan dunia, sistem kepercayaan, atau kode nilai yang memengaruhi keputusan kita, bagaimana kita memenuhi kebutuhan kita, dan bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. pemimpin yang paling efektif dipandu oleh seperangkat prinsip, etika, dan kerangka moral yang kuat yang memungkinkan mereka berfungsi dengan integritas, transparansi, kejujuran, kasih sayang, dan konsistensi (Plecas et al., 2018). Maka inti dari etika dan integritas adalah komponen penting untuk dilihat sebagai pemimpin yang autentik, pemimpin yang nilai-nilai batinnya terlihat selaras dengan perilaku mereka dengan cara yang menginspirasi kepercayaan dan keyakinan serta menuntut rasa hormat. Para pemimpin ini menjalankan perkataannya. Hal ini sangat penting pada saat krisis, ketika mempertahankan kepercayaan publik sangat penting

Seperti yang dikemukakan dalam gagasan-gagasan merupakan bentuk dari teori kepemimpinan seperti pendapat (Faturahman, 2018), Kepemimpinan merupakan faktor utama

dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Namun dalam usaha pencapaian tujuan tersebut tetap memperhatikan perilaku para bawahan dimana perilaku tersebut membentuk sebuah budaya dalam organisasi. Kepemimpinan ada mempunyai beberapa gaya kepemimpinan *Transaksional*, Kepemimpinan *Transformational* dan banyak lagi jenis gaya kepemimpinan lainnya.

Pemimpin merupakan orang yang berpengaruh dalam sebuah perusahaan dan dalam memimpin sebuah organisasi, para pemimpin memiliki berbagai gaya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan sangat berpengaruh kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan (Ilyas et al., 2017). Gaya kepemimpinan akan dipahami yakni kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela agar tercapainya semua tujuan.

Gaya kepemimpinan *Transformational* pendapat (Sinaga & Lubis, 2022) merupakan gaya kepemimpinan dengan tingkat transformasi seorang pemimpin terhadap bawahan memiliki efek yang dirasakan bawahan dengan dimensi-dimensi yang dapat memotivasi bawahan untuk berprestasi, mengembangkan diri, mempromosikan, mengembangkan kelompok dan organisasi. Pemimpin *transformational* memotivasi bawahannya dengan membangkitkan kesadaran bahwa mereka adalah anggota perusahaan yang terhormat yang mempunyai kemampuan untuk mengaktualisasi diri memiliki visi serta mengkomunikasikannya menciptakan lingkungan kerja yang terus menerus belajar, menjadi role model (panutan) mengakui kemampuan dan nilai-nilai individual, suportif terhadap rekan kerjanya, mengembangkan inisiatif dan tanggung jawab mempraktekkan kepemimpinan bersama. Kepemimpinan *transformational* pada tingkatan supervisor memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja manajemen, dengan delegasi tanggung jawab pengawasan sehingga mereka mampu menerjemahkan tujuan secara keseluruhan demi mencapai target kinerja secara langsung.

Gaya kepemimpinan *Transaksional* Pemimpin *transaksional* memotivasi bawahannya dengan pemberian penghargaan sesuai dengan kesepakatan antara keduanya serta gaya kepemimpinan ini berusaha mengetahui apa yang diinginkan bawahan dari pekerjaannya serta memberikan penghargaan atas usaha yang dilakukan oleh bawahannya juga memperhatikan kepentingan pribadi bawahannya selama kepentingan tsb. sesuai dengan nilai pekerjaan yang telah diselesaikan bawahannya maka gaya ini cukup baik di terapkan oleh seorang *leadership*. Dalam hal ini ada beberapa Pengertian Kepemimpinan Menurut Para Ahli, baik ahli dari Indonesia maupun dari luar negeri, pernah menjelaskan mengenai definisi kepemimpinan berdasarkan (Afifah, 2020)

1. Moejiono (2002)

Moejiono mengatakan kepemimpinan merupakan pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang kepemimpinan sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sarana membentuk suatu kelompok yang sesuai dengan keinginan pemimpinnya.

2. Wahjosumidjo (1987:11)

Menurut Wahjosumidjo, teori kepemimpinan adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu, seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak bisa dipisahkan dengan kedudukan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi pemimpin, pengikut dan situasi.

3. Fiedler (1967)

Fiedler mengatakan teori kepemimpinan merupakan pola hubungan antara individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok agar bekerjasama untuk mencapai tujuan.

4. Sondang P. Siagian

Menurut Sondang P. Siagian, teori kepemimpinan bisa diartikan sebagai kemampuan seseorang saat menjabat sebagai pimpinan organisasi tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya. Hal itu dilakukan agar mereka mampu bertindak dan berpikir sesuai dengan arahan, sehingga tujuan pun bisa tercapai dengan mudah.

5. Ott (1996)

Menurut Ott, teori kepemimpinan bisa didefinisikan sebagai proses hubungan antar pribadi yang di dalamnya seseorang mempengaruhi sikap, kepercayaan dan perilaku orang lain.

Tugas Pokok Seorang Pemimpin

Dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif, maka perlu kepemimpinan tersebut melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya. Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan pemimpin berada di dalam, bukan di luar situasi itu kepemimpinan mengacu pada seseorang yang memimpin sebuah organisasi atau lembaga, serta bukan sekedar memimpin upacara bendera, paduan suara dan sejenisnya (memimpin sesaat). (Manik, 2016) Mengemukakan bahwa Tugas pokok seorang pemimpin ialah melakukan fungsi fungsi manajemen yang terdiri atas :

- a. Memberikan suatu kerangka pokok yang jelas yang dapat dijadikan pegangan bagi pengikut-pengikutnya.
- b. Mengawasi, mengendalikan serta menyalurkan perilaku warga masyarakat yang dipimpinnya
- c. Bertindak sebagai wakil kelompok kepada dunia diluar kelompok yang dipimpin.

Gaya Kepemimpinan

Ahli dalam berbagai bidang telah banyak melakukan penelitian terhadap gaya dalam pelaksanaan kepemimpinan. Walaupun istilah yang digunakan berbeda, tetapi maksudnya sama saja. (Dirham, 2019) mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan yang tidak terikat.

- A. Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak. Seorang pemimpin otoriter memimpin tingkah laku pengikut – pengikutnya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Segala keputusan berada di satu tangan, yakni pemimpin otoriter itu, yang dianggap oleh orang lain dan yang menganggap dirinya lebih mengetahui daripada orang lain. Setiap keputusannya dianggap sah, dan pengikut – pengikutnya menerima tanpa pertanyaan. Pemimpin otoriter ini dianggap sebagai manusia super.
- B. Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan berdasarkan demokrasi. Yang penting disini, bukan dipilihnya pemimpin itu secara demokratis oleh pengikutnya, melainkan cara ia melaksanakan kepemimpinannya secara demokratis. Pemimpin tersebut bergiat sedemikian rupa, sehingga suatu keputusan merupakan keputusan bersama dari semua anggota kelompok. Setiap anggota kelompok mempunyai kebebasan untuk menyatakan pendapatnya, akan tetapi wajib tunduk kepada keputusan mayoritas anggota kelompok. Fungsi pemimpin di sini ialah menuntun dan mengkoordinasikan proses pengambilan suatu keputusan. Kalaupun dia memberikan ketentuan, maka ketentuan itu ialah bagaimana anggota – anggota kelompok dapat berpikir dan keputusan, bukan apa
 1. Pemimpin Otoriter (authoritharian leader), yaitu seseorang yang dapat memberikan perintah dengan ciri-ciri pokoknya :
 - a. Pemimpin menentukan segala kegiatan kelompok secara sepihak
 - b. Pengikut sama sekali tidak diajak untuk ikut serta merumuskan tujuan kelompok dan cara-cara untuk mencapai tujuan kelompok tersebut

- c. Pemimpin terpisah dari kelompok dan seakan-akan tidak ikut dalam proses interaksi didalam kelompok tersebut.
2. Pemimpin Demokratis (democratic leader) yaitu seseorang yang berupaya mencapai consensus dengan ciri-ciri umunya :
 - a. Secara musyawarah dan mufakat pemimpin mengajak warga atau anggota kelompok untuk ikut serta merumuskan tujuan-tujuan yang harus dicapai kelompok, serta cara-cara untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.
 - b. Pemimpin secara aktif memberikan saran dan petunjuk
 - c. Ada kritik positif, baik dari pemimpin maupun pengikut
 - d. Pemimpin secara aktif ikut berpartisipasi didalam kegiatan kelompok.
3. Pemimpin Laissez-faire (laissezfaire leader), yaitu seseorang yang sangat permisif dengan ciri-ciri pokok
 - a. Pemimpin menjalankan peranannya secara pasif
 - b. Penentuan tujuan yang akan dicapai oleh kelompok sepenuhnya diserahkan kepada kelompok
 - c. Pemimpin hanya menyediakan sarana yang diperlukan kelompok
 - d. Pemimpin berada ditengah-tengah kelompok, namun hanya berperan sebagai penonton.

Tujuan Kepemimpinan

Fungsi utama seorang pemimpin adalah membantu suatu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja lebih efisien. (Safrizal, 2021) Fungsi utama pemimpin adalah memutuskan dan bekerja, antara lain Membantu terciptanya suatu iklim sosial yang baik antar lain :

- Membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja
- Membantu kelompok untuk mengorganisasi diri
- Mengambil keputusan sama dengan kelompok
- Memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman

Nilai kepemimpinan

Nilai kepemimpinan sifata yang nomor satu yang ahrus di miliki oleh seorang pemimpin agar kepemimpinan dapat berjalan efektif dan efisien agar tercapai tujuan di inginkan yang telah di tetapkan. Ada 9 nilai kepemimpinan menurut (Hutaheean, 2021) integritas dan moral, tanggung jawab, visi pemimpin, kebijaksanaan, keteladanan, menjaga kehormatan, beriman, kemampuan berkomunikasi dan komitmen meningkatkan kualitas SDM (sumber daya manusia).

3. Metode Penelitian

Kajian ini merupakan kajian pustaka yang menggunakan data sekunder seperti buku-buku, laporan- laporan penelian, dan jurnal-jurnal ilmiah yang berkaitan dengan Talent Management, Kepemimpinan, secara konseptual, teoritis dan empiris. Selanjutnya bahan ini dianalisis dengan menggunakan pendekatan diskriptif interpretif.

4. Hasil Dan Pembahasan

Dalam menghadapi Revolusi Industri keempat atau yang lazim disebut 4.0, organisasi perlu mengadaptasi strategi yang tepat untuk memastikan kelangsungan dan keberlanjutan. Manajemen kepemimpinan menjadi faktor vital dalam meningkatkan kinerja organisasi, dan dalam konteks ini, kepemimpinan harus dilengkapi dengan kemampuan manajemen sebagai kawat hidup untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen bakat (talent management) menjadi krusial dalam menghadapi era 4.0. Hal ini melibatkan identifikasi, pengembangan, rekrutmen,

pemeliharaan, dan penyebaran individu berbakat dalam organisasi. (Fatimah & Nuryaningsih, 2018) berpendapat menghadapi persaingan ini, sangat penting untuk mempromosikan budaya inovasi di lingkungan kerja agar dapat dicapai dengan mengasah keterampilan berpikir kritis dan kreatif, serta dengan berkolaborasi bersama individu-individu yang memiliki latar belakang dan ide-ide yang berbeda, selain itu, mengambil risiko dianggap sebagai langkah yang diperlukan, dan penting untuk terus belajar dan berkembang secara berkelanjutan.

(Nisa et al., 2016) Manajemen talenta adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan perusahaan akan SDM serta bertujuan untuk menyalurkan karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang sesuai, berdasarkan tujuan strategis perusahaan. Berikut elemen penting dalam manajemen bakat meliputi:

- a. Identifikasi karyawan berbakat.
- b. Pengembangan karyawan berbakat melalui pelatihan.
- c. Pemeliharaan bakat dengan menciptakan kondisi kerja yang memotivasi.
- d. Penyebaran bakat ke posisi yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan berkaitan erat dengan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan visi dan tujuan pemimpin. Sejalan dengan pendapat (Safrizal, 2021) bahwa definisi kepemimpinan adalah sebuah Proses di mana seorang individu memengaruhi anggota kelompok lain untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasional. Kepemimpinan berkembang seiring perkembangan masyarakat, dan pemimpin yang efektif membutuhkan dasar etika, integritas, transparansi, kejujuran, kasih sayang, dan konsistensi. Beberapa teori kepemimpinan melibatkan konsep kekuasaan (power), di mana pemimpin menggunakan kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikutnya. Ada berbagai gaya kepemimpinan, seperti transaksional dan transformasional, yang mempengaruhi kinerja dan pengembangan individu serta kelompok.

(Utomo et al., 2017) mengemukakan gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi tiga kategori utama:

Kepemimpinan Otoriter: Pemimpin mengambil keputusan sepihak tanpa melibatkan pengikut. Pemimpin terpisah dari kelompok.

Kepemimpinan Demokratis: Keputusan dihasilkan melalui musyawarah, saran, dan partisipasi aktif anggota kelompok. Pemimpin mendukung kritik positif dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan kelompok.

Kepemimpinan Laissez-faire: Pemimpin bersikap pasif dan memberikan keputusan sepenuhnya kepada kelompok. Pemimpin berperan sebagai penonton.

Dalam hal ini Tujuan kepemimpinan melibatkan Membantu menciptakan iklim sosial yang baik, Membantu kelompok menetapkan prosedur kerja, Membantu kelompok mengorganisir diri, Mengambil keputusan bersama kelompok dan Memberi kesempatan untuk belajar dari pengalaman. Serta adapun Nilai kepemimpinan mencakup integritas, tanggung jawab, visi pemimpin, kebijaksanaan, keteladanan, menjaga kehormatan, keberanian, kemampuan berkomunikasi, dan komitmen untuk meningkatkan kualitas SDM.

5. Penutup

Kesimpulan

Penerapan Talent Management dan kepemimpinan yang efektif dapat membawa berbagai manfaat bagi karyawan, termasuk peningkatan motivasi, keterlibatan, dan kinerja. Integrasi antara keduanya menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam mengelola bakat-bakat unggul dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0, organisasi membutuhkan manajemen kepemimpinan yang berkualitas dengan fokus pada talent management dan gaya kepemimpinan yang sesuai. Pemimpin perlu memiliki integritas, kebijaksanaan, dan kemampuan berkomunikasi untuk

memimpin kelompok menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan mengoptimalkan kinerja karyawan melalui manajemen bakat, organisasi dapat mencapai keunggulan bisnis yang vital dalam menghadapi lingkungan yang terus berubah.

Daftar Pustaka

- Afifah, I. (2020). P OLYTECHNIC J ULY 2020. *INDONESIAN IMMIGRATION POLYTECHNIC*, 15.
- Angraini, C., & Agustiningih, W. (2022). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 494–512.
- Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1), 108–113. <https://doi.org/10.36312/ej.v3i1.899>
- Dirham. (2019). Dirhamlatief. *BDINAMIS- Journal of Islamic Management and Bussines*, 2(1), 1–8. <http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&q=gaya+kepemimpinan&btnG=#3>
- Fatimah, & Nuryaningsih. (2018). *Buku Ajar Buku Ajar*.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi. *Madani*, 10(1), 1–11.
- Hendry, J., & Asri, D. H. (2022). Analisis peran Employee Commitment sebagai Mediasi dalam Hubungan antara Leadership, Talent Management dan Employee Performance pada Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 955–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.679>
- Hutahean, W. S. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan.pdf. In *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*.
- Ilyas, G. B., Munir, A. R., & Sobarsyah, M. (2017). Role of strategic leadership, entrepreneurial orientation, and innovation on small and medium enterprises performance. *International Journal of Economic Research*, 14(15), 61–72.
- Manik, J. D. N. (2016). KEKUASAAN DAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI PROSES SOSIAL DALAM BERMASYARAKAT Jeanne Darc N. Manik SH., M.Hum ☐. *Jurnal Society*, 1(1), 64–75.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 141–148.
- Nugroho, M., & Pamungkas Putro, B. D. (2021). Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 1–16. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5147>
- Pleacas, D., Squires, C., & Garis, L. (2018). *UNDERSTANDING THE BASICS The Essentials of in Government LEADERSHIP Second Edition*. 4–142.
- Safrizal, H. B. A. (2021). Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Journal Angewandte Chemie*, 2(1), 1–65.
- Sinaga, J. R., & Lubis, T. A. (2022). Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Penerapan Manajemen Bakat (Talent Management) Di Polsek Maro Sebo Ilir Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 233–246. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13061>
- Utomo, L. B., Saragih, H. R., Telkom, U., Pegawai, K., & Manusia, S. D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai the Impact of Leadership Style Toward the Performance of*. 4(1), 902–908.
- Viany, H., & Susilo, O. H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 186–191.