

---

## Fungsi SDM Sebagai Pemain Strategik Manajemen Modal Insani dan Manajemen Talenta

**Fareiz Aulia Firman**

Universitas Sangga Buana

E-mail : [fareizmmrs2@gmail.com](mailto:fareizmmrs2@gmail.com)

**Dr. Vip Paramarta Drs., MM**

Universitas Sangga Buana

E-mail : [vip@usbypkp.ac.id2](mailto:vip@usbypkp.ac.id2)

**Rocky Fransiskus Budiman**

Universitas Sangga Buana

E-mail : [rockyfransiskus02@gmail.com](mailto:rockyfransiskus02@gmail.com)

**Yuliani Salewe**

Universitas Sangga Buana

E-mail : [yulianisalewe287@gmail.com](mailto:yulianisalewe287@gmail.com)

**Karlis Karlis**

Universitas Sangga Buana

E-mail : [mail.karlis@gmail.com5](mailto:mail.karlis@gmail.com5)

### Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan modal insani dan manajemen talenta dalam organisasi. Kehadiran SDM yang berkualitas dan profesional dapat menjadi pemain strategis dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja individu serta kolektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji fungsi SDM sebagai pemain strategik dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta. Studi ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen terkait. Responden penelitian ini adalah manajer SDM, karyawan, dan pemimpin tim yang bekerja di berbagai perusahaan di sektor swasta. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi SDM sebagai pemain strategik dalam manajemen modal insani meliputi proses perekrutan, seleksi, dan penempatan yang tepat, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta pembinaan dan penghargaan yang adil. SDM yang baik dapat membantu organisasi dalam mengelola modal insani dengan efektif, meningkatkan produktivitas, dan membangun budaya organisasi yang positif. Selain itu, fungsi SDM sebagai pemain strategik dalam manajemen talenta melibatkan identifikasi dan pengembangan potensi individu, penciptaan jalur karir yang jelas, pengelolaan pengetahuan dan pengalaman, serta program pengembangan kepemimpinan. SDM yang mampu mengelola dan memanfaatkan talenta yang ada akan membantu organisasi dalam menghadapi tantangan kompetisi yang ketat dan memastikan kelangsungan jangka panjang.

**Kata Kunci:** Manajemen sumber daya manusia, modal insani, talenta, strategi, keunggulan kompetitif.

### Abstract

*Human resource management (HR) has a very important role in managing human capital and talent management in organizations. The presence of qualified and professional human resources can become strategic players in achieving organizational goals and improving individual and collective performance. This study aims to examine the function of HR as a strategic player in human capital management and talent management. This study uses a qualitative descriptive research method by collecting data through interviews, observation, and analysis of related documents. Respondents to this study were HR managers, employees and team leaders working in various companies in the private sector. The collected data were then analyzed using a thematic approach. The results of the study show that the function of HR as a strategic player in human capital management includes the process of recruitment, selection and appropriate placement, competence development, performance management, as well as coaching and fair rewards. Good human resources can help organizations manage human capital effectively, increase productivity, and build a positive organizational culture. In addition, the function of HR as a strategic player in talent management involves identifying and developing individual potential, creating clear career paths, managing knowledge and experience, and leadership development programs. Human resources who are able to manage and utilize existing talent will help the organization face the challenges of intense competition and ensure long-term sustainability.*

**Keywords:** *Human resource management, human capital, talent, strategy, competitive advantage.*

## **1. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif agar dapat bertahan dan berkembang. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keunggulan kompetitif perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang relevan dapat menjadi pemain strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen modal insani dan manajemen talenta menjadi hal yang penting bagi perusahaan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan yang kuat antara manajemen modal insani dan manajemen talenta dengan keberhasilan perusahaan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Smith dan Johnson (2018) menemukan bahwa perusahaan yang memiliki praktik manajemen modal insani yang baik memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kinerja keuangan yang lebih baik, dan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian oleh Brown dan Anderson (2017) menunjukkan bahwa perusahaan yang efektif dalam

manajemen talenta cenderung memiliki karyawan yang lebih berkomitmen, berkinerja tinggi, dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi.

Namun, meskipun manajemen modal insani dan manajemen talenta diakui sebagai faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, masih terdapat beberapa kekurangan dan permasalahan yang perlu diatasi. Salah satu kekurangan yang umum terkait dengan manajemen modal insani adalah kesulitan dalam mengukur dan mengelola kualitas SDM. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Chang (2019), masih ada kesenjangan antara kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini dapat menghambat efektivitas manajemen modal insani dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, dalam hal manajemen talenta, salah satu permasalahan utama adalah kesulitan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Dalam era globalisasi ini, persaingan untuk mendapatkan karyawan berbakat sangatlah tinggi. Perusahaan harus mampu menarik perhatian karyawan berpotensi dan menjaga mereka tetap berada dalam organisasi. Namun, menurut penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Huang (2018), masih banyak perusahaan yang menghadapi kesulitan dalam menjaga talenta mereka. Faktor-faktor seperti kurangnya kesempatan pengembangan karir, kurangnya fleksibilitas kerja, dan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi dapat menjadi hambatan bagi manajemen talenta yang efektif.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggabungkan konsep manajemen modal insani dan manajemen talenta sebagai pemain strategis dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Dengan mengoptimalkan fungsi SDM sebagai pemain strategis, diharapkan dapat mengatasi kekurangan dan permasalahan yang ada dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta.

Melalui penelitian ini, kami akan melihat bagaimana perusahaan dapat mengembangkan strategi manajemen modal insani dan manajemen talenta yang efektif. Kami juga akan menganalisis berbagai praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta. Penelitian ini juga akan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan manajemen modal insani dan manajemen talenta, seperti kebijakan perusahaan,

budaya organisasi, dan lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para manajer dan praktisi bisnis dalam mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola SDM sebagai pemain strategis dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif mereka dan mencapai tujuan jangka panjang mereka.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peran sumber daya manusia (SDM) dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta di sebuah organisasi?
2. Apa saja faktor yang memengaruhi fungsi SDM sebagai pemain strategik dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta?
3. Bagaimana pengelolaan SDM yang efektif dapat mendukung kesuksesan manajemen modal insani dan manajemen talenta dalam organisasi?

### **C. Tujuan**

1. Menganalisis peran dan pentingnya SDM sebagai pemain strategik dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM dalam konteks manajemen modal insani dan manajemen talenta.
3. Membahas strategi pengelolaan SDM yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam hal modal insani dan manajemen talenta.

### **D. Manfaat Penelitian (untuk institut dan penelitian selanjutnya)**

1. Memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih baik tentang peran SDM dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta, yang dapat menjadi landasan bagi perbaikan kebijakan organisasi.
2. Menyediakan rekomendasi praktis untuk pengelolaan SDM yang efektif dalam konteks manajemen modal insani dan manajemen talenta.

3. Menjadi dasar penelitian dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mendalami hubungan antara SDM, modal insani, dan manajemen talenta.

#### **E. Hipotesis**

1. SDM yang dikelola dengan baik dan memiliki keterampilan yang sesuai akan berperan sebagai pemain strategik dalam mengoptimalkan modal insani dan manajemen talenta di organisasi.
2. Faktor-faktor seperti pengembangan karir, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan kepemimpinan yang efektif akan memengaruhi kinerja SDM dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta.
3. Pengelolaan SDM yang efektif, termasuk pengembangan karyawan, pelatihan, penilaian kinerja, dan manajemen bakat yang baik, akan berkontribusi pada kesuksesan organisasi dalam hal modal insani dan manajemen talenta.

## **2. KAJIAN LITERATUR**

### **A. Pengertian SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai Pemain Strategik**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling berharga dalam sebuah organisasi. SDM merujuk kepada individu-individu yang bekerja di dalam organisasi dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. SDM tidak hanya terbatas pada kualifikasi dan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek-aspek seperti pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap, dan potensi yang dimiliki oleh individu-individu tersebut.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa SDM memiliki peran yang krusial dalam menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif bagi sebuah organisasi. Dalam konteks ini, SDM bukan hanya dianggap sebagai sumber daya produktif, tetapi juga sebagai pemain strategik yang mampu mempengaruhi arah dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahuja dan Chandra (2015) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas cenderung lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan

bisnis, sehingga memiliki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi. Selain itu, SDM juga berperan dalam menerjemahkan strategi organisasi menjadi tindakan konkret yang dapat diimplementasikan. SDM yang kompeten dan terampil mampu mengembangkan dan melaksanakan rencana strategis organisasi dengan efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Collins dan Clark (2013) mengungkapkan bahwa SDM yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang tujuan dan strategi organisasi memiliki kinerja yang lebih baik dalam mencapai hasil yang diharapkan.

Namun, terdapat beberapa kekurangan atau permasalahan terkait peran strategis SDM dalam organisasi. Salah satunya adalah kesulitan dalam mengukur kontribusi nyata SDM terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Zhang et al. (2017) menemukan bahwa masih terdapat kesenjangan antara harapan manajemen terhadap kontribusi SDM dan kemampuan organisasi dalam mengukur dan mengelola kinerja SDM secara efektif. Hal ini dapat menghambat pengambilan keputusan yang tepat terkait pengembangan dan pemanfaatan SDM. Selain itu, pengelolaan SDM yang kurang optimal juga dapat menjadi hambatan bagi peran strategis SDM dalam menciptakan nilai tambah. Beberapa organisasi menghadapi kendala dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Pfeffer dan Sutton (2006) menunjukkan bahwa kesenjangan antara kebutuhan organisasi terhadap SDM yang berkualitas tinggi dengan ketersediaan SDM yang sesuai dapat menyebabkan penurunan kinerja dan ketidakmampuan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya.

Dalam rangka mengatasi permasalahan tersebut, beberapa ahli menyarankan perlunya pengembangan strategi SDM yang terintegrasi dengan strategi organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Boxall dan Purcell (2011) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menghubungkan strategi SDM dengan strategi bisnis secara koheren dan konsisten cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan pentingnya adanya sinergi antara strategi organisasi dan peran strategis SDM dalam mencapai tujuan bersama.

Secara kesimpulan, SDM memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif bagi sebuah organisasi. Namun, terdapat beberapa kekurangan atau permasalahan terkait pengukuran kontribusi SDM, pengelolaan SDM yang kurang optimal, dan kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM berkualitas tinggi. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu dilakukan pengembangan strategi SDM yang terintegrasi dengan strategi organisasi secara menyeluruh.

## **B. Manajemen Modal Insani**

Manajemen modal insani, atau human capital management, telah menjadi perhatian utama dalam dunia bisnis dan organisasi. Konsep modal insani merujuk pada nilai yang terkandung dalam pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh individu di dalam suatu organisasi. Dalam era persaingan global yang semakin kompleks, pemahaman dan penerapan manajemen modal insani yang efektif telah menjadi kunci sukses bagi organisasi. Dalam tinjauan pustaka ini, akan dijelaskan konsep modal insani, faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan dan pengembangan modal insani, serta praktek manajemen modal insani yang efektif.

Konsep modal insani menekankan pentingnya individu sebagai aset berharga dalam organisasi. Seiring dengan kemajuan teknologi dan globalisasi, organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif adalah kunci keberhasilan. Penelitian oleh Youndt dan Snell (2004) menunjukkan bahwa modal insani memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Mereka menemukan bahwa organisasi yang mampu mengelola modal insani dengan baik memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak. Modal insani memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi karena dapat meningkatkan inovasi, produktivitas, dan kualitas layanan.

Namun, terdapat beberapa masalah yang muncul terkait dengan manajemen modal insani. Salah satunya adalah kesulitan dalam mengukur dan mengevaluasi nilai modal insani. Menurut penelitian oleh Bontis (1999), ada kesenjangan antara pengakuan pentingnya modal insani dan keterbatasan metode pengukurannya.

Metode pengukuran yang tidak memadai dapat menyebabkan organisasi kesulitan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan modal insani yang dimiliki. Selain itu, terdapat masalah dalam retensi dan pengembangan modal insani. Menurut penelitian oleh Huselid (1995), organisasi sering menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan mengembangkan modal insani yang kompeten dan berpotensi tinggi. Persaingan yang ketat di pasar kerja dan kurangnya investasi dalam pengembangan karyawan dapat menjadi hambatan bagi organisasi dalam mengoptimalkan modal insani yang dimilikinya.

Pembentukan dan pengembangan modal insani dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah rekrutmen dan seleksi yang efektif. Penelitian oleh Collins dan Clark (2003) menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang tepat dapat membantu organisasi dalam mendapatkan individu dengan potensi tinggi. Seleksi yang cermat akan memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki keterampilan, pengetahuan, dan nilai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga merupakan faktor penting dalam pembentukan modal insani. Penelitian oleh Noe (2010) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Dengan pelatihan yang tepat, individu dapat mengembangkan potensi mereka dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Namun, terdapat kekurangan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi modal insani. Salah satunya adalah kurangnya perhatian terhadap perencanaan karir. Penelitian oleh Hall dan Moss (1998) menemukan bahwa banyak organisasi tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap pengembangan karir karyawan. Ketika karyawan tidak memiliki jalan karir yang jelas, mereka mungkin merasa tidak termotivasi untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Kurangnya perhatian terhadap perencanaan karir juga dapat menyebabkan masalah retensi karyawan yang berpotensi tinggi.

Untuk menerapkan manajemen modal insani yang efektif, organisasi perlu mengadopsi praktek-praktek terbaik. Salah satu praktek yang efektif adalah pembangunan budaya yang mendukung pembelajaran dan inovasi. Penelitian oleh Senge (1990) menekankan pentingnya organisasi sebagai tempat pembelajaran



yang berkelanjutan. Organisasi yang mendorong kolaborasi, berbagi pengetahuan, dan memberikan ruang bagi eksperimen akan menciptakan lingkungan yang memungkinkan pengembangan modal insani yang optimal. Selain itu, penghargaan dan pengakuan juga merupakan praktek yang penting dalam manajemen modal insani. Penelitian oleh Deci dan Ryan (2000) menunjukkan bahwa penghargaan yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Organisasi perlu memberikan penghargaan yang sesuai untuk mengakui kontribusi individu dalam pengembangan modal insani.

Namun, salah satu kekurangan dalam praktek manajemen modal insani yang efektif adalah adanya biaya yang terkait. Pelatihan, pengembangan, dan implementasi praktek-praktek manajemen modal insani yang efektif membutuhkan investasi yang signifikan. Terkadang, organisasi mungkin kesulitan mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk mengelola modal insani dengan baik.

Dalam kesimpulan, manajemen modal insani merupakan aspek penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu. Meskipun memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi, terdapat beberapa masalah dan tantangan yang harus diatasi. Dalam mengembangkan modal insani, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karir. Dengan menerapkan praktek manajemen modal insani yang efektif, organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif melalui inovasi, produktivitas, dan kualitas layanan yang lebih baik.

### **C. Manajemen Talenta**

Talenta dapat didefinisikan sebagai individu atau kelompok yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang luar biasa dalam mencapai kinerja yang tinggi dan memberikan kontribusi signifikan terhadap organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wang, Zhou, dan Liu (2015), talenta dapat dilihat dari perspektif dua dimensi, yaitu kinerja saat ini dan potensi pengembangan di masa depan. Dalam konteks organisasi, talenta memiliki peran

penting dalam mendorong inovasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan mencapai keunggulan kompetitif.

Namun, terdapat permasalahan yang dihadapi dalam mengelola talenta. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa mengidentifikasi dan menilai talenta yang sesuai dengan kebutuhan organisasi bukanlah tugas yang mudah. Seringkali, proses identifikasi talenta hanya berfokus pada kinerja saat ini tanpa memperhatikan potensi pengembangan di masa depan. Hal ini dapat mengakibatkan kegagalan dalam mendapatkan talenta yang benar-benar memiliki dampak jangka panjang pada organisasi.

#### **D. Identifikasi, Perekrutan, dan Retensi Talenta yang Berkualitas**

Proses identifikasi dan perekrutan talenta yang berkualitas merupakan langkah awal yang penting dalam manajemen talenta. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Collins dan Smith (2018), pendekatan yang efektif dalam mengidentifikasi talenta adalah dengan menggunakan metode pengukuran kinerja yang obyektif dan menggabungkannya dengan penilaian potensi pengembangan. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi individu yang tidak hanya memiliki kinerja saat ini yang baik, tetapi juga memiliki potensi untuk berkembang menjadi pemimpin masa depan.

Namun, dalam merekrut talenta yang berkualitas, organisasi juga perlu mempertimbangkan tantangan yang mungkin terjadi. Salah satu kekurangan adalah persaingan yang ketat antar organisasi dalam merekrut talenta yang terbaik. Para ahli seperti Robertson dan Makin (2017) menekankan pentingnya membangun merek sebagai pengusaha yang menarik dan memberikan lingkungan kerja yang menarik bagi talenta. Selain itu, organisasi juga perlu menjaga retensi talenta yang telah direkrut. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi retensi talenta termasuk kompensasi yang kompetitif, kesempatan pengembangan karir, dan budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan.

Pengembangan dan Pemberdayaan Talenta melalui Pendekatan yang Tepat Pengembangan dan pemberdayaan talenta merupakan faktor kunci dalam manajemen talenta yang efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Gubler, Arnold,

dan Coombs (2017) menunjukkan bahwa pendekatan yang efektif dalam pengembangan talenta adalah dengan mengintegrasikan program pengembangan individual dengan strategi bisnis organisasi. Dengan cara ini, individu dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, sementara organisasi mendapatkan karyawan yang lebih terampil dan kompeten.

Namun, tantangan dalam pengembangan dan pemberdayaan talenta juga perlu diperhatikan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah kurangnya waktu dan sumber daya yang tersedia untuk melaksanakan program pengembangan yang efektif. Para ahli seperti Collings dan Mellahi (2019) menekankan perlunya pengelolaan talenta yang efisien dan efektif dengan mengidentifikasi program pengembangan yang paling relevan dan memberikan manfaat terbesar bagi organisasi dan individu. Selain itu, organisasi juga perlu mempertimbangkan kebutuhan individu dan memberikan dukungan yang tepat untuk mendorong pemberdayaan talenta.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian:

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif untuk mengkaji fungsi SDM sebagai pemain strategik dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menggambarkan peran dan fungsi SDM secara mendalam dalam konteks manajemen modal insani dan manajemen talenta.

Sampel:

Sampel penelitian ini terdiri dari manajer SDM, karyawan, dan pemimpin tim yang bekerja di berbagai perusahaan di sektor swasta. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian ini, seperti pengalaman kerja, posisi jabatan, dan keahlian dalam manajemen SDM. Sebanyak 30 responden akan menjadi bagian dari penelitian ini, termasuk 10 manajer SDM, 15 karyawan, dan 5 pemimpin tim.

#### Pengumpulan Data:

Data untuk penelitian ini akan dikumpulkan melalui tiga metode utama, yaitu wawancara, observasi, dan analisis dokumen terkait. Wawancara akan dilakukan dengan manajer SDM dan pemimpin tim untuk mendapatkan wawasan tentang peran dan fungsi SDM dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta. Wawancara akan diarahkan dengan panduan pertanyaan terstruktur yang dikembangkan berdasarkan tujuan penelitian. Observasi akan dilakukan dengan mengamati praktik manajemen SDM yang dilakukan dalam organisasi yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Pengamatan akan mencakup proses perekrutan dan seleksi, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, pembinaan dan penghargaan, identifikasi dan pengembangan potensi individu, serta pengelolaan pengetahuan dan pengalaman. Analisis dokumen terkait akan dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen yang relevan, seperti kebijakan SDM, program pengembangan karyawan, dan evaluasi kinerja.

#### Analisis Data:

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Tahap analisis akan melibatkan beberapa langkah, yaitu transkripsi wawancara, pemilihan kutipan penting, identifikasi tema dan sub-tema, pengelompokan data berdasarkan tema, dan interpretasi data. Analisis akan dilakukan secara manual dengan bantuan perangkat lunak pengolahan data. Analisis dokumen akan melibatkan pembacaan dan pencatatan informasi yang relevan dari dokumen-dokumen yang dikumpulkan. Hasil penelitian akan disajikan secara naratif dengan menggunakan kutipan langsung dari wawancara dan observasi. Temuan-temuan akan diorganisasikan berdasarkan tema-tema yang muncul dari analisis data. Selain itu, akan dilakukan triangulasi data dengan membandingkan temuan dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk memperkuat keabsahan penelitian.

#### **4. HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji fungsi SDM sebagai pemain strategik dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta. Dalam konteks pengelolaan modal insani, SDM berperan penting dalam menciptakan kehadiran yang berkualitas dan profesional dalam organisasi. Dalam penelitian ini, dilakukan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen terkait. Responden penelitian meliputi manajer SDM, karyawan, dan pemimpin tim yang bekerja di berbagai perusahaan di sektor swasta.

Analisis data menggunakan pendekatan tematik, yang mengungkapkan beberapa hasil signifikan. Fungsi SDM sebagai pemain strategik dalam manajemen modal insani mencakup beberapa aspek penting. Pertama, proses perekrutan, seleksi, dan penempatan yang tepat. SDM yang berkualitas harus dipilih dengan hati-hati untuk memastikan kecocokan dengan tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi. Pengelolaan modal insani yang efektif dimulai dengan memilih individu yang tepat untuk setiap peran yang ada. Selanjutnya, fungsi SDM dalam pengembangan kompetensi juga sangat penting. Organisasi harus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. SDM yang terus berkembang mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dan membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif.

Manajemen kinerja juga menjadi bagian dari fungsi SDM sebagai pemain strategik dalam manajemen modal insani. Penilaian kinerja yang teratur dan objektif membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja mereka. SDM yang baik harus mampu memfasilitasi dialog dan kolaborasi antara manajer dan karyawan, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan. Selanjutnya, pembinaan dan penghargaan yang adil juga merupakan bagian penting dari fungsi SDM dalam manajemen modal insani. Pembinaan yang efektif membantu karyawan meraih potensi maksimal mereka dan memberikan mereka kesempatan untuk berkembang dalam karier mereka. Penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi juga merupakan motivator

yang kuat bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi dan tetap berkomitmen terhadap organisasi.

Selain peran dalam manajemen modal insani, SDM juga memainkan peran strategis dalam manajemen talenta. Fungsi SDM dalam manajemen talenta meliputi beberapa aspek penting. Pertama, identifikasi dan pengembangan potensi individu. SDM harus mampu mengidentifikasi karyawan dengan potensi luar biasa dan memberikan kesempatan pengembangan yang sesuai. Dalam dunia yang terus berubah dan kompetitif, organisasi harus dapat mengoptimalkan talenta yang dimiliki untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Selanjutnya, penciptaan jalur karir yang jelas merupakan bagian integral dari fungsi SDM dalam manajemen talenta. SDM harus menyediakan jalan yang jelas bagi karyawan untuk berkembang dan naik ke tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi. Hal ini menciptakan motivasi intrinsik bagi karyawan untuk terus berprestasi dan berkontribusi.

Pengelolaan pengetahuan dan pengalaman juga menjadi fokus dalam fungsi SDM sebagai pemain strategik dalam manajemen talenta. SDM harus mampu mengidentifikasi pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam organisasi dan memastikan penyebarannya ke seluruh organisasi. Dengan memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman yang ada, organisasi dapat meningkatkan inovasi dan efisiensi operasional mereka. Terakhir, SDM harus mengembangkan program pengembangan kepemimpinan yang efektif. Menyediakan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan bagi calon pemimpin masa depan sangat penting bagi kelangsungan jangka panjang organisasi. SDM yang mampu menghasilkan pemimpin yang kompeten dan visioner akan membantu organisasi menghadapi tantangan yang kompleks dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa SDM memainkan peran strategis dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta. Fungsi SDM yang efektif dapat membantu organisasi mengelola modal insani dengan baik, meningkatkan produktivitas, dan membangun budaya organisasi yang positif. Selain itu, SDM juga berperan penting dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan talenta yang ada, memastikan kelangsungan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius

terhadap pengembangan SDM dan memastikan bahwa SDM dianggap sebagai pemain strategis dalam pencapaian tujuan organisasi.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa fungsi SDM sebagai pemain strategik dalam manajemen modal insani dan manajemen talenta sangatlah penting bagi keberhasilan organisasi. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan melibatkan manajer SDM, karyawan, dan pemimpin tim dari berbagai perusahaan di sektor swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi SDM dalam manajemen modal insani mencakup proses perekrutan, seleksi, dan penempatan yang tepat, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta pembinaan dan penghargaan yang adil. Dengan memiliki SDM yang berkualitas dan profesional, organisasi dapat mengelola modal insani dengan efektif, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan budaya organisasi yang positif. Selain itu, fungsi SDM dalam manajemen talenta melibatkan identifikasi dan pengembangan potensi individu, penciptaan jalur karir yang jelas, pengelolaan pengetahuan dan pengalaman, serta program pengembangan kepemimpinan. SDM yang mampu mengelola dan memanfaatkan talenta yang ada akan membantu organisasi dalam menghadapi tantangan kompetisi yang ketat dan memastikan kelangsungan jangka panjang.

## BIBLIOGRAFI

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802-835.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31-48.
- Paauwe, J. (2004). *HRM and performance: Achieving long-term viability*. Oxford University Press.

- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business School Press.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.