



Implementasi Talent Management Untuk Pemulihan UMKM

Talent Management Implementation for Umkm Recovery

Agustin Amborowati, Yeni Fajariyanti, Haryanto, Agreianti Puspitasari

Universitas Sebelas Maret Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia.

*Email: agustinamborowati@staff.uns.ac.id, yeni_fajariyanti@staff.uns.ac.id, haryanto@staff.uns.ac.id,
agreianti@staff.uns.ac.id

*Correspondence: Agustin Amborowati

DOI:

10.59141/comserva.v2i5.303

Histori Artikel

Diajukan : 03-09-2022

Diterima : 17-09-2022

Diterbitkan : 29-09-2022

ABSTRAK

UMKM di Soloraya terdampak pandemi Covid-19 dan program PEN diluncurkan untuk membantu. Serapan dana PEN dan bantuan Banpres Produktif cukup baik, dan KEMENKOP optimistis kontribusi ekspor UMKM akan meningkat. Namun, perlu perhatian pada Talent Management, yang mencakup 8 hal seperti strategi organisasi, identifikasi bakat, pelatihan dan pemberdayaan, penghargaan, keterlibatan, retensi, pengembangan karir, manajemen kualitas total, dan teknologi. Alur penelitian dimulai dengan proses eksplorasi, yang melibatkan Focus Group Discussion (FGD) dan Indepth Interview untuk menentukan variabel independen dan merancang instrumen penelitian. Selanjutnya, dilakukan face validity dan pengujian instrumen skala kecil dan skala besar. Penelitian ini difokuskan pada implementasi Talent Management di UMKM di Kota Surakarta, dengan kriteria sampel karyawan pada UMKM yang terdaftar pada Dinas Koperasi dan UKM Pemerintah Kota Surakarta. Data kepustakaan dikumpulkan dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, internet, hasil riset, dan informasi lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Temuan penelitian menunjukkan bahwa UMKM di Surakarta menerapkan 8 hal penanganan Talent Management dan karyawan merasa puas dengan manajemen bakat di perusahaannya.

Kata kunci: UMKM; Pandemi Covid-19; Program PEN; Talent Management; Implementasi

ABSTRACT

MSMEs in Soloraya were affected by the Covid-19 pandemic and the PEN program was launched to help. The absorption of PEN funds and Productive Banpres assistance is quite good, and the Ministry of Cooperatives is optimistic that the export contribution of MSMEs will increase. However, attention needs to be paid to Talent Management, which includes 8 things such as organizational strategy, talent identification, training and empowerment, rewards, engagement, retention, career development, total quality management, and technology. The research flow begins with an exploration process, which involves Focus Group Discussion (FGD) and Indepth Interview to determine independent variables and design research instruments. Furthermore, face validity and small-scale and large-scale instrument testing were carried out. This research focused on the implementation of Talent Management in MSMEs in Surakarta City, with criteria for a sample of employees in MSMEs registered with the Cooperative and SME Office of the Surakarta City Government. Literature data is collected from various sources such as books, journals, the internet, research results, and other information relevant to the research topic. Research findings show that MSMEs in Surakarta apply 8 things to handle Talent Management and employees are satisfied with talent management in their companies.

Keywords: MSMEs; Covid-19 pandemic; PEN Program; Talent Management; Implementation

PENDAHULUAN

Dampak luas penyebaran virus COVID-19 terhadap perekonomian Soloraya sangat terasa, di mana banyak perusahaan dan Usaha Menengah Kecil Mikro (UMKM) mengalami kerugian yang mencapai miliaran rupiah akibat penurunan penjualan yang drastis. Akibatnya, ribuan karyawan harus dirumahkan atau bahkan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) (Wijoyo et al., 2020). Contohnya, Asosiasi Kontraktor Listrik Indonesia (AKLI) memiliki sekitar 1.150 karyawan yang terkena dampaknya, dengan banyak anggota asosiasi yang menghadapi kesulitan, seperti penundaan lelang pengadaan barang dan jasa, serta dirumahkannya karyawan sementara (Sahban, 2015). Selain itu, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) juga mencatat banyak karyawan yang bekerja untuk 10 anggota atau perusahaan di Soloraya yang harus dirumahkan, bukan hanya mengalami PHK.

Merespon situasi tersebut, pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan, seperti Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) (Dirkareshza et al., 2021). Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) yang diperkenalkan oleh pemerintah untuk memberikan dukungan kepada koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang terdampak pandemi COVID-19 terus berjalan. Sampai saat ini, dana PEN yang telah digunakan mencapai sekitar 70,37% dari total alokasi anggaran sebesar Rp 123,46 triliun, atau sebesar Rp 87,083 triliun. Selain itu, realisasi penyaluran Bantuan Presiden Produktif untuk Usaha Mikro (Banpres Produktif) juga telah mencapai 100% dengan nilai anggaran sebesar Rp 28,8 triliun. Bantuan ini telah memberikan bantuan kepada 12 juta pelaku usaha mikro yang mengalami kesulitan akibat pandemi COVID-19, seperti yang dilaporkan oleh Shalmon et al., (2021) & Sulastri & Wahyono, (2021).

Berdasarkan (Aisyah, 2020), Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia (KEMENKOP) optimistis pangsa ekspor UMKM meningkat di masa pandemi Covid-19. Sementara ekspor UMKM mencapai 14,37 persen dari total ekspor pada tahun 2020, diperkirakan akan meningkat menjadi 15,12 persen pada tahun 2021 (KNEKS, 2021). Optimisme KEMENKOP terhadap peningkatan kontribusi ekspor juga harus diimbangi dengan kapasitas tenaga UMKM. Terdapat enam indikator strategis implementasi koperasi modern dan peningkatan UKM agar dapat terus menjadi tulang punggung perekonomian. Tujuan dari indikator ini adalah untuk meningkatkan pangsa UMKM terhadap produk domestik bruto (PDB).

(Arifin, 2021), Produk domestik bruto koperasi, ekspor UKM, pertumbuhan pendirian koperasi, akhirnya koperasi dimodernisasi dan UKM diperbarui. Pada tahun 2021, KEMENKOP menargetkan 62,36% PDB UKM, 7,54% PDB koperasi, 15,12% pangsa ekspor UMKM, pertumbuhan start-up berbasis inovasi dan teknologi sebanyak 900 unit, 150 unit koperasi modern dan renovasi UKM sebesar 0,55%.

Menurut (Sule & Wahyuningtyas, 2016), Manajemen talenta sangat penting untuk organisasi nirlaba di lingkungan bisnis global modern dan sangat kompetitif saat ini. Mobilitas tenaga kerja yang sangat tinggi tidak hanya melintasi batas negara tetapi bahkan internasional membuat manajemen bakat menjadi sangat penting karena banyak organisasi dan negara bersaing untuk mendapatkan karyawan berbakat. Selain itu, dijelaskan bahwa terdapat delapan aspek yang harus diperhatikan dalam penanganan Manajemen Talenta di Indonesia, antara lain strategi organisasi dan definisi talenta, identifikasi talenta, pelatihan dan pemberdayaan, penghargaan, keterlibatan, retensi dan jalur karir, manajemen mutu total, serta teknologi.

(Krissetyanti, 2013) berpendapat model sistem manajemen bakat terpadu terdiri dari strategi perusahaan, strategi bisnis, daya tarik, pengembangan, retensi dan evaluasi kinerja. Jika semua kegiatan tersebut didukung langsung oleh budaya berpikir berbakat, dukungan manajemen dan sistem informasi sumber daya manusia yang memadai.

METODE

Penelitian studi kasus merupakan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Gunawan, 2022) menjelaskan bahwa studi kasus merupakan pendekatan yang dilakukan secara insentif, terperinci dan mendalam terhadap gejala-gejala tertentu.

Pada dasarnya penelitian ini akan membahas dan menganalisis kasus pada implementasi Talent Management yang digunakan untuk mengembangkan potensi karyawan UMKM agar bisa memberikan kontribusi ekspor. Desain penelitian ini peneliti ingin mengetahui deskripsi terhadap 8 variabel yang dapat digunakan untuk mengetahui implementasi Talent Management. Adapun 8 variabel tersebut adalah *Organizational Strategy and Talent Definition, Talent Identification, Training and Empowerment, Appreciation, Involvement, Retention and Career Path, Total Quality Management, dan Teknologi*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada rangkaian kegiatan penelitian yang dilaksanakan dari bulan Juli 2021 sampai September 2021 pada UMKM Surakarta, akan dilaporkan tentang hasil yang telah dicapai.

Dalam penelitian ilmu sosial, instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian harus memiliki standar yang baku, yaitu telah teruji validitas dan reliabilitasnya (Leonardo, 2015). Namun, masih banyak alat ukur yang belum standar atau bahkan belum tersedia. Oleh karena itu, sebagai seorang peneliti, diperlukan kemampuan untuk menyusun sendiri alat ukur untuk setiap penelitian dan menguji validitas serta reliabilitasnya.

Validitas alat ukur digunakan untuk membuktikan bahwa alat ukur, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur suatu konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan (Sekaran & Bougie, 2016). Tingkat validitas kuesioner dapat diukur dengan menggunakan koefisien validitas, dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi antara item total yang terkorelasi. Jika nilai koefisien korelasi item total (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel, maka pertanyaan pada alat ukur dianggap valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian yang dimaksudkan. Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah koefisien korelasi Pearson, berikut ini:

$$r = \frac{n \sum XY + \sum X \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r : Nilai koefisien korelasi
- n : Jumlah anggota sampel/responden
- $\sum X$: Jumlah skor item
- $\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

Dalam penelitian, kuesioner dianggap valid jika nilai koefisien korelasi product moment hitung (r hitung) lebih besar daripada nilai korelasi product moment tabel (r tabel). Nilai r tabel untuk $N=25$ responden dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 0,396 (Suliyanto, 2006:149). Pengujian validitas ini menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	Corrected Item-Total	r Tabel	Keterangan
		Correlation		
1	1	0,493	0,396	Valid
	2	0,480	0,396	Valid
	3	0,526	0,396	Valid
2	4	0,561	0,396	Valid
	5	0,529	0,396	Valid
	6	0,557	0,396	Valid
3	7	0,662	0,396	Valid
	8	0,614	0,396	Valid
	9	0,585	0,396	Valid
4	10	0,670	0,396	Valid
	11	0,530	0,396	Valid
	12	0,435	0,396	Valid
5	13	0,475	0,396	Valid
	14	0,733	0,396	Valid
	15	0,801	0,396	Valid
6	16	0,635	0,396	Valid
	17	0,683	0,396	Valid
	18	0,697	0,396	Valid
7	19	0,644	0,396	Valid
	20	0,591	0,396	Valid
	21	0,779	0,396	Valid
8	22	0,512	0,396	Valid
	23	0,599	0,396	Valid
	24	0,752	0,396	Valid

Menurut (Sekaran, 2011) keandalan atau reliabilitas pengukuran menggambarkan seberapa bebas dari kesalahan pengukuran suatu instrumen, sehingga memastikan konsistensi pengukuran sepanjang waktu dan pada berbagai item dalam instrumen tersebut. Dengan kata lain, reliabilitas pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi konsep yang diukur oleh instrumen tersebut, serta membantu dalam menilai keakuratan pengukuran tersebut.

Alfa Cronbach adalah salah satu metode yang populer untuk menguji reliabilitas antar item karena koefisien keandalannya dapat menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan berkorelasi positif satu sama lain (Tunis & Martina, 2016). Oleh karena itu, semakin tinggi koefisien, semakin baik instrument pengukuran. *Alfa Cronbach* dihitung dengan menggunakan rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep. Semakin nilai Alfa Cronbach mendekati 1, semakin tinggi keandalan atau konsistensi internal instrumen pengukuran tersebut.

Nilai Alfa Cronbach yang lebih dari 0,7 menunjukkan bahwa alat ukur memiliki tingkat keandalan atau konsistensi internal yang cukup baik. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa instrumen pengukuran tersebut dapat diandalkan atau dipercaya, sehingga hasil pengukurannya tetap konsisten

jika dilakukan pengukuran yang berulang-ulang terhadap gejala yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran tersebut memiliki reliabilitas yang memadai untuk digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, digunakan metode Alfa Cronbach sebagai cara untuk menguji keandalan atau reliabilitas suatu alat ukur, dengan rumus:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

dengan:

α = koefisien keandalan alat ukur

r = koefisien rata-rata antar variabel

k = jumlah variabel manifest yang membentuk variabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

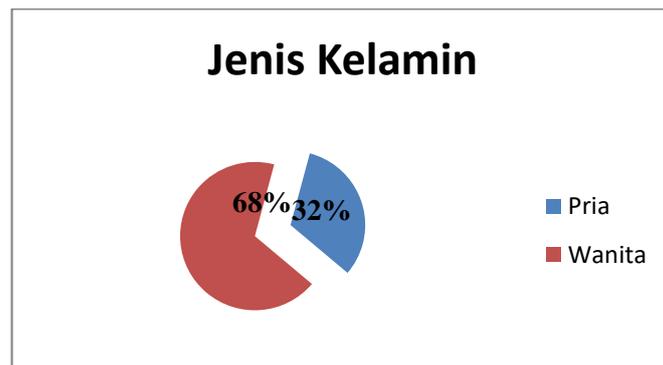
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
1	0,883	3	Reliabel
2	0,888	3	Reliabel
3	0,883	3	Reliabel
4	0,888	3	Reliabel
5	0,883	3	Reliabel
6	0,888	3	Reliabel
7	0,883	3	Reliabel
8	0,888	3	Reliabel

Keterangan: Alpha Cronbach's $\geq 0,7$

Tabel 2. Hasil uji realibilitas menunjukkan hasil reliabilitas variabel dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel, dan semua item pertanyaan dinyatakan dapat diandalkan (reliable) karena nilai Alpha Cronbach's $\geq 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi standar koefisien kehandalan alat ukur.

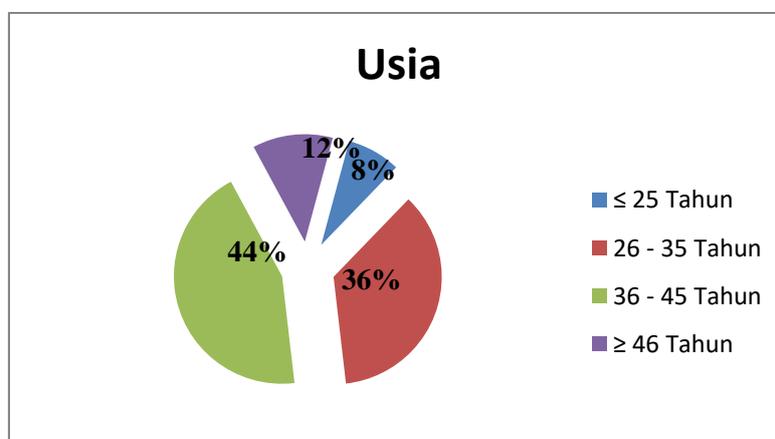
Data primer dikumpulkan dalam penelitian ini untuk menggali Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di UMKM di Kota Surakarta melalui penyebaran kuesioner kepada 25 responden sebagai sampel penelitian. Data responden dijelaskan melalui Pie Chart atau diagram grafik dalam analisis deskriptif. Data responden dalam penelitian ini sangat penting untuk memahami latar belakang responden dan dapat digunakan sebagai masukan dalam menjelaskan hasil penelitian. Analisa deskriptif data responden tersebut, diperoleh dengan data sebagai berikut.

Pada penelitian ini, diperoleh jumlah responden sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan UMKM di Kota Surakarta.



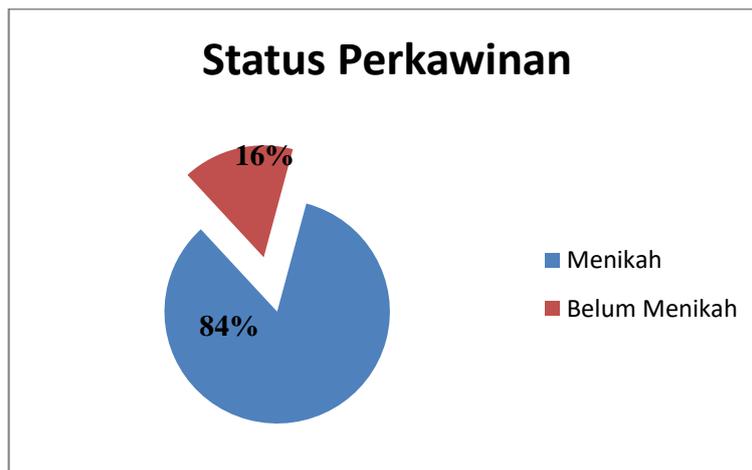
Gambar 1. Diagram responden berdasarkan jenis kelamin

Gambar di atas menggambarkan klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner, jumlah wanita lebih besar dibandingkan dengan pria, yaitu mencapai 68% atau sebanyak 68 orang. Sedangkan jumlah responden pria berjumlah 32 orang dengan presentase 32%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada UMKM di Kota Surakarta mayoritas adalah wanita.



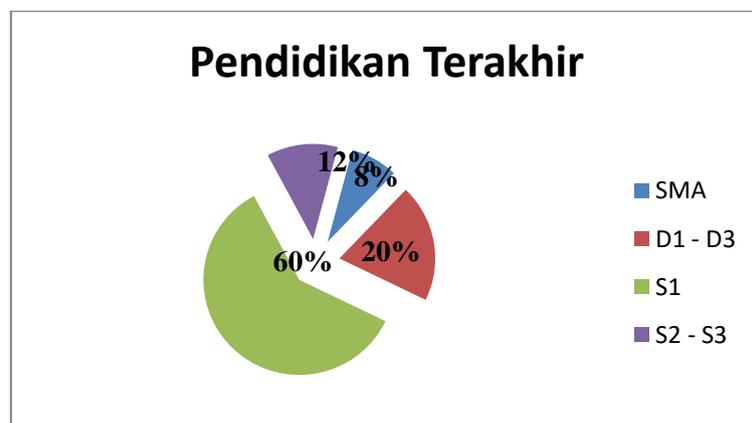
Gambar 2. Diagram responden berdasarkan usia

Gambar diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia. Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi empat kategori: usia ≤ 25 tahun, 26 – 35 tahun, 36 – 45 tahun, dan ≥ 46 tahun. Sebanyak 8 orang atau 8% karyawan UMKM di Kota Surakarta berusia ≤ 25 tahun. 36 orang atau 36% berusia 26 – 35 tahun. 44 orang atau 44% berusia 36 – 45 tahun. Dan 12 orang atau 12% berusia ≥ 46 tahun. Artinya dari 100 karyawan UMKM di Kota Surakarta didominasi oleh karyawan berusia 36 – 45 tahun.



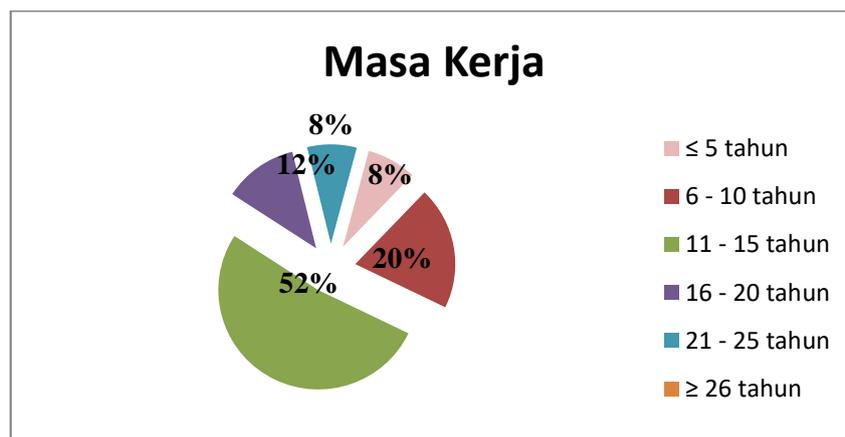
Gambar 3. Diagram responden berdasarkan status perkawinan

Dari gambar di atas menggambarkan klasifikasi responden berdasarkan status perkawinan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner, jumlah karyawan yang sudah menikah lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah, yaitu mencapai 84 karyawan atau sebanyak 84%. Sedangkan karyawan yang belum menikah berjumlah 16 orang atau 16%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada UMKM di Kota Surakarta mayoritas sudah menikah.



Gambar 4. Diagram responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden sebanyak 60 orang atau 60% merupakan responden yang pendidikan terakhirnya adalah S1. Diikuti dengan 20% atau 20 orang yang menempuh pendidikan terakhir pada D1 –D3. Di urutan ketiga yaitu sebanyak 12 orang atau 12% responden telah menempuh pendidikan terakhir pada level S2 – S3, kemudian 8 orang atau 8% karyawan yang pendidikan terakhirnya SMA. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan UMKM di Kota Surakarta mayoritas pendidikan terakhirnya adalah S1.



Gambar 5. Diagram responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan masa kerja di perusahaan, sebanyak 8 responden atau 8% bekerja di perusahaan selama ≤ 5 tahun, kemudian 20 responden atau 20% bekerja selama 6 – 10 tahun. Lalu 52 responden atau 52% telah bekerja selama 11 – 15 tahun, 12 responden atau 12% bekerja sekitar 16 – 20 tahun. Dan 8 responden atau 8% bekerja sekitar 21 – 25 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan UMKM di Kota Surakarta didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 11 hingga 15 tahun.

Berdasarkan karakteristik responden di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada pada UMKM di Kota Surakarta ini mayoritas adalah responden rentang umur rata-rata antara 36 hingga 45 tahun dengan masa kerja di perusahaan dalam rentang waktu 11 hingga 15 tahun. Dan bergelar S1. Dari karakteristik tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja mereka cukup lama sehingga lebih mengerti seluk beluk perusahaan dan dapat menghasilkan kinerja yang optimal seperti halnya yang dikatakan oleh admin umum & SDM kantor UMKM di Kota Surakarta.

UMKM di Surakarta menerapkan 8 hal penanganan Talent Management, yaitu:

1. Analisis Deskriptif *Organizational Strategy and Talent Definition*

Terdapat beberapa alasan yang mendukung penggunaan strategi manajemen talenta untuk mengembangkan pegawai, di antaranya: organisasi dapat mengidentifikasi pegawai yang memiliki potensi (bertalenta) yang dapat mendukung pencapaian kinerja unggul organisasi, pegawai yang bertalenta dapat diberdayakan untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar dalam menghadapi tantangan di masa depan, pemilihan dan penunjukan pimpinan tingkat tinggi dapat dilakukan dari dalam talent pool, sehingga suksesi dapat dipenuhi secara internal, keterbatasan anggaran untuk pengembangan pegawai harus dikelola dengan mengutamakan prioritas dalam pengembangan pegawai, pengembangan pegawai dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien dari segi anggaran, pengembangan talent pool dalam manajemen talenta di organisasi dapat menciptakan peluang untuk membangun hubungan dan jaringan antar pegawai yang bertalenta. Dalam menangani permasalahan yang dihadapi Indonesia, penanganan talent management dapat diambil sebagai langkah awal yaitu strategi organisasi harus jelas bahkan sebelum tujuan utama digariskan dan pentingnya pendefinisian talent secara konkrit karena akan berbeda untuk setiap organisasi di pemerintah dan sektor swasta (Al Barqy, 2015).

2. Analisis Deskriptif *Talent Identification*

Identifikasi talent pada saat rekrutmen, karena jika organisasi salah dalam memilih karyawannya akan merugikan organisasi nantinya. Kemampuan analitik, kecerdasan emosional, kemampuan berkolaborasi dan kemampuan berkomunikasi antar karyawan merupakan hal penting bagi organisasi dalam melihat kompetensi karyawannya. Akan lebih baik bagi organisasi jika mereka mulai

mencari orang-orang berbakat saat mereka masih bersekolah. Selama proses rekrutmen dan seleksi, organisasi dapat menentukan bakat potensial dengan menganalisis kualifikasi, pengalaman, keterampilan yang dibutuhkan dan membandingkannya dengan profil pelamar. Proses tersebut dapat efektif dalam menarik bakat potensial jika manajer perekrutan memiliki persepsi yang jelas tentang keterampilan yang dibutuhkan dan tujuan strategis organisasi. Namun perlu diperhatikan, jika perusahaan fokus merekrut karyawan berbakat maka akan menimbulkan frustrasi dan kurangnya motivasi pada karyawan yang ada. Ini harus dipantau dan diminimalkan melalui komunikasi dan peluang pengembangan profesional (Rismawati & Mattalata, 2018).

3. Analisis Deskriptif *Training and Empowerment*

Pelatihan dan pemberdayaan. Praktik ini sangat penting karena memberikan cara belajar dan mengembangkan program untuk berbagai tingkatan organisasi. Yang terpenting, bakat dikelola sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Pemberdayaan organisasi saat ini hanya berfokus pada individu yang disebut "talenta"; sementara yang lain diabaikan. Orang-orang ini akan kehilangan motivasi dan kinerja mereka akan menurun. Organisasi juga harus fokus pada karyawan ini untuk memasuki sistem manajemen talenta organisasi (Angliawati & Fatimah, 2020). Bentuknya dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memenuhi kebutuhan spesifik personel.

4. Analisis Deskriptif *Appreciation*

Apresiasi. Dimana dalam fungsi ini organisasi berusaha menyesuaikan antara rencana kompensasi dengan kinerja. Sehingga manfaat, insentif, dan reward yang terkait dengan tujuan bisnis dapat diterima oleh karyawan yang bertalenta.

5. Analisis Deskriptif *Involvement*

Keterlibatan mereka dalam organisasi. Dimana dengan adanya keterlibatan dalam perusahaan, akan menjadikan karyawan lebih produktif dan terdapat rasa cinta terhadap perusahaan. Dengan keterlibatan, peluang untuk belajar dan memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan akan semakin besar.

6. Analisis Deskriptif *Retention and Career Path*

Retensi dan Jalur Karir. Penting bagi organisasi untuk mempertahankan karyawan berbakat. Sebab, karyawan juga tahu kelayakannya dan bisa pindah ke organisasi lain bila kemampuannya tidak dihargai. Retensi adalah proses yang paling sulit. Masalah utama perusahaan adalah kurangnya kekhususan subdivisi yang bertanggung jawab menjaga lingkungan yang ramah. Hal ini banyak dilakukan oleh manajer dari berbagai tingkatan. Organisasi yang mengenali dan memanfaatkan potensi karyawan memungkinkannya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Di sisi lain, organisasi juga harus mendukung pertumbuhan karir karyawan dan membuat organisasi lebih menarik bagi calon karyawan. Kebutuhan tersebut dapat terpenuhi apabila informasi yang ditawarkan kepada karyawan dianggap sebagai reward, sesuatu yang dihargai, berguna dan diinginkan (Aditama, 2020). Penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi kandidat untuk posisi tertentu di masa depan. Perencanaan berkelanjutan juga harus sesuai dengan rencana bisnis untuk memahami dan memenuhi persyaratan untuk posisi penting (3-5 tahun).

7. Analisis Deskriptif *Total Quality Management*

Total Quality Management dalam Talent Management memungkinkan untuk meningkatkan bidang manajemen talenta yang bermasalah.

8. Analisis Deskriptif *Technologi*

Technology dapat diadopsi oleh perusahaan untuk membuat sistem yang mendukung manajemen talenta. Di Rusia, menggunakan *Oracle* atau *SAP* yang mengotomatiskan manajemen kinerja personel, pendidikan, kepegawaian, dalam memantau kinerja karyawannya. Teknologi telah membantu mengelola bakat dengan lebih efektif dan menyederhanakan pekerjaan sumber daya manusia.

Status Luaran Penelitian

Seluruh kuesioner penelitian akan dilakukan penyebaran kepada 100 pelaku UMKM di Kota Surakarta. Target penelitian untuk tahun pertama penelitian ini fokus pada eksplorasi variabel independen dan konstruksi model sehingga target luaran utama adalah draft publikasi internasional, draf Buku Ajar, serta publikasi jurnal terakreditasi. Sedangkan tahun kedua, ditargetkan sudah bisa publikasi jurnal internasional terindeks, Buku Ajar, dan publikasi jurnal nasional terakreditasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa proses manajemen bakat menegaskan bahwa UMKM di Surakarta menerapkan 8 hal penanganan Talent Management, yaitu *organizational strategy and talent definition, talent identification, training and empowerment, appreciation, involvement, retention and career path, total quality management*, dan *teknologi*. Karyawan UMKM merasakan tingkat kepuasan yang tinggi dari ketertarikan bakat, pengembangan bakat, retensi bakat dan kinerja organisasi. Berdasarkan temuan studi, rekomendasi berikut diusulkan: a). Meningkatkan penghargaan finansial bagi perawat yang diperoleh dari pekerjaan mereka. Ini akan mengarah pada peningkatan kinerja mereka yang mengarah pada keberhasilan organisasi. b). Semua organisasi UMKM harus memperkenalkan strategi manajemen bakat dalam perencanaan strategis mereka untuk tetap kompetitif di pasar saat ini. c). Replikasi penelitian ini di sektor UMKM yang berbeda dengan lokasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- (KNEKS), K. N. E. dan K. S. (2021). *Strategi Percepatan Ekspor Produk Halal Usaha Kecil Dan Menengah Indonesia*.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing.
- Aisyah, S. (2020). *Dampak pandemi Covid-19 bagi UMKM serta strategi e-marketing UMKM di Indonesia*.
- Al Barqy, A. A. (2015). *Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Malang*. Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim.
- Angliawati, R. Y., & Fatimah, F. (2020). Peran talent management dalam pembangunan SDM yang unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40.
- Arifin, B. (2021). *Catatan Kritis Ekonomi Pertanian* (Vol. 260). PT Penerbit IPB Press.
- Dirkareshza, R., Azura, D. M., & Pradana, R. (2021). Kebijakan Pemerintah di Masa Pandemi Covid-19: Antara Negara Sejahtera dan Negara Sehat. *Jurnal Mercatoria*, 14(1), 46–55. <https://doi.org/10.31289/mercatoria.v14i1.5020>

- Gunawan, I. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: teori dan praktik*. Bumi Aksara.
- Krissetyanti, E. P. L. (2013). Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan PNS. *Civil Service Journal*, 7(1 Juni).
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28–31.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Sahban, H. (2015). *Menembus Badai UMKN*. CV Sah Media.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat*. Hal.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons Ltd.
- Shalmont, J., Darmawan, G. I., & Dominica, D. (2021). Aspek hukum Bantuan bagi Pelaku Usaha Mikro (BPUM) di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 10(3), 359–378. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v10i3.773>
- Sulastri, S., & Wahyono, S. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM). *Jurnal YUSTITIA*, 22(2). <https://doi.org/10.0324/yustitia.v22i2.1335>
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Penerbit Andi.
- Tunis, A. J., & Martina, S. (2016). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Thesecret Factory Outlet. *Jurnal Pariwisata*, 3(1), 60–72. <https://doi.org/10.31294/par.v3i1.902>
- Wijoyo, H., Sunarsi, D., Akbar, M. F., Prasada, D., Lutfi, A. M., Safiih, A. R., Sari, W. I., Suhartono, A., Ariyanto, A., & Setyawati, L. (2020). *Berdamai dengan Covid-19: true story*. Insan Cendekia Mandiri.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).