

***THE ROLE OF TALENT MANAGEMENT IN ENHANCING THE
COMPETITIVENESS OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES***

**PERAN MANAJEMEN TALENTA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING
USAHA KECIL MENENGAH**

Tri Seno Anjanarko¹, Ernawati²
Universitas Sunan Giri Surabaya^{1,2}

trisen.anjanarko@gmail.com¹, ernawatismea27@gmail.com²

ABSTRACT

Talent management plays a vital role in driving the competitiveness of Small and Medium Enterprises (SMEs) in an increasingly dynamic and globalized market. This study employs a literature review method to analyze the strategies and practices of talent management that contribute to the development of human resources, innovation, and organizational sustainability in SMEs. Effective talent management not only addresses the recruitment and retention of skilled employees but also focuses on nurturing their potential through training, career development, and engagement strategies. By integrating talent management into their business operations, SMEs can enhance productivity, adapt to technological changes, and foster a culture of continuous learning. The study also highlights challenges faced by SMEs, such as limited resources and the need for customized approaches, and offers recommendations for overcoming these barriers. The findings provide valuable insights for business owners, policymakers, and stakeholders in leveraging talent management as a strategic tool to improve SME competitiveness.

Keywords: talent management, competitiveness, SMEs

ABSTRAK

Manajemen talenta memiliki peran penting dalam mendorong daya saing Usaha Kecil Menengah (UKM) di pasar yang semakin dinamis dan terglobalisasi. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur untuk menganalisis strategi dan praktik manajemen talenta yang berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia, inovasi, dan keberlanjutan organisasi dalam UKM. Manajemen talenta yang efektif tidak hanya mencakup proses rekrutmen dan retensi karyawan yang terampil, tetapi juga berfokus pada pengembangan potensi melalui pelatihan, pengembangan karier, dan strategi keterlibatan. Dengan mengintegrasikan manajemen talenta dalam operasi bisnis, UKM dapat meningkatkan produktivitas, beradaptasi dengan perubahan teknologi, dan membangun budaya pembelajaran berkelanjutan. Penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan yang dihadapi UKM, seperti keterbatasan sumber daya dan kebutuhan pendekatan yang disesuaikan, serta menawarkan rekomendasi untuk mengatasi hambatan tersebut. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi pemilik bisnis, pembuat kebijakan, dan pemangku kepentingan dalam memanfaatkan manajemen talenta sebagai alat strategis untuk meningkatkan daya saing UKM.

Kata Kunci: manajemen talenta, daya saing, UKM

PENDAHULUAN

Usaha Kecil Menengah (UKM) memainkan peran penting dalam perekonomian, baik secara lokal maupun global. Di Indonesia, UKM berkontribusi sebesar 60,34% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap 97% tenaga kerja, menjadikannya tulang punggung perekonomian nasional (Kementerian Koperasi dan UKM, 2022; BPS, 2023). Namun, di tengah persaingan yang semakin ketat, daya saing UKM sering

kali terhambat oleh keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil (Yunus et al., 2023). Dalam konteks ini, manajemen talenta menjadi elemen strategis yang dapat membantu UKM meningkatkan daya saing mereka.

Manajemen talenta melibatkan serangkaian proses, termasuk identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan yang berpotensi tinggi (Aina & Atan, 2020). Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang

sesuai untuk mencapai tujuan strategisnya. Dalam UKM, pendekatan ini sangat relevan karena organisasi ini sering kali mengalami kesulitan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik akibat keterbatasan anggaran dan struktur organisasi yang sederhana (Almashyakhii., 2024).

Penerapan manajemen talenta yang efektif dalam UKM dapat memberikan berbagai manfaat, termasuk peningkatan produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja (Aslam et al., 2023). Selain itu, pengelolaan talenta yang strategis juga memungkinkan UKM untuk lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar yang terus berkembang (Mladenova, 2024). Hal ini menjadi penting karena UKM di Indonesia menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi yang menuntut peningkatan kapasitas dan kapabilitas mereka.

Namun, implementasi manajemen talenta di UKM tidaklah tanpa tantangan. Penelitian menunjukkan bahwa UKM sering kali menghadapi kendala seperti kurangnya pemahaman tentang konsep manajemen talenta, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan akses ke pelatihan berkualitas (Kgakatsi et al., 2024). Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik UKM untuk mengoptimalkan penerapan manajemen talenta (Bella et al., 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen talenta dalam meningkatkan daya saing UKM melalui metode tinjauan literatur. Dengan meninjau berbagai penelitian sebelumnya, artikel ini akan mengidentifikasi strategi manajemen talenta yang paling relevan untuk UKM serta hambatan dan peluang yang terkait dengan implementasinya. Kajian ini

diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pemilik UKM, pembuat kebijakan, dan akademisi dalam mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan UKM di Indonesia.

Dengan demikian, tulisan ini akan berkontribusi pada literatur tentang manajemen talenta dan daya saing UKM, serta memberikan rekomendasi yang aplikatif untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di sektor UKM. Penekanan pada kontekstualisasi lokal diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang relevansi manajemen talenta di Indonesia dan menjadi landasan untuk penelitian lanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis temuan dari berbagai studi terkait peran manajemen talenta dalam meningkatkan daya saing Usaha Kecil Menengah (UKM). *Literature review* dipilih karena pendekatan ini memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap teori, konsep, dan praktik yang telah diterapkan, sehingga dapat memberikan dasar yang kuat untuk memahami hubungan antara manajemen talenta dan daya saing UKM.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri artikel ilmiah dari jurnal bereputasi internasional dan nasional yang diterbitkan dalam rentang waktu 2019 hingga 2023. Basis data yang digunakan mencakup Scopus, *Web of Science*, *Google Scholar*, dan *DOAJ*. Artikel yang relevan dipilih berdasarkan kriteria inklusi, seperti fokus pada manajemen talenta, relevansi dengan sektor UKM, dan publikasi dalam lima tahun terakhir. Pendekatan ini dilakukan untuk memastikan bahwa analisis berfokus pada informasi terkini dan

relevan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan tematik, yang melibatkan identifikasi tema utama seperti strategi manajemen talenta, dampaknya terhadap produktivitas dan inovasi, serta tantangan dalam implementasinya. Proses sintesis dilakukan secara kritis untuk menghubungkan berbagai temuan penelitian dengan konteks UKM di Indonesia, memberikan wawasan yang aplikatif dan relevan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen talenta di sektor UKM.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Produktivitas UKM

Manajemen talenta yang terintegrasi dengan baik dapat meningkatkan produktivitas UKM melalui optimalisasi kemampuan individu dan tim kerja. Dengan mengidentifikasi dan mengembangkan talenta terbaik, UKM mampu menciptakan efisiensi operasional dan inovasi yang relevan dengan kebutuhan pasar (Keelson et al., 2024).

Manajemen talenta memungkinkan UKM untuk meningkatkan kapabilitas karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang sesuai. Pelatihan ini juga membantu karyawan menghadapi tantangan teknologi dan tuntutan pasar.

Dengan memanfaatkan talenta yang terlatih, UKM dapat mengurangi kesalahan operasional dan meningkatkan efisiensi. Penelitian oleh Visvizi et al. (2022) menunjukkan bahwa UKM dengan strategi manajemen talenta yang baik mengalami peningkatan efisiensi. Hal

ini terkait dengan kemampuan karyawan untuk bekerja lebih cerdas dan efektif.

Manajemen talenta mendukung pembentukan tim kerja yang seimbang berdasarkan kompetensi dan potensi karyawan. Wang et al., (2024) mencatat bahwa keseimbangan tim yang baik meningkatkan kolaborasi dan inovasi. Hal ini memperkuat daya saing UKM dalam menghadapi tantangan pasar.

Peran Manajemen Talenta dalam Adaptasi Teknologi Digital

Di era digital, manajemen talenta memainkan peran penting dalam membantu UKM beradaptasi dengan teknologi baru. Melalui rekrutmen talenta yang paham teknologi dan pelatihan terkait, UKM dapat memanfaatkan peluang digitalisasi untuk mendukung operasional dan pemasaran.

Rekrutmen karyawan dengan kompetensi digital menjadi prioritas bagi UKM yang ingin tetap relevan di pasar digital. Tripathi & Singh, (2024) menemukan bahwa UKM yang berhasil beradaptasi dengan digitalisasi memiliki strategi rekrutmen berbasis teknologi.

Pelatihan karyawan untuk meningkatkan literasi digital telah terbukti meningkatkan efektivitas penggunaan platform digital seperti e-commerce dan media sosial (Stofkova et al., 2022). Langkah ini memungkinkan UKM untuk menjangkau pasar yang lebih luas.

Manajemen talenta membantu mengelola transformasi digital dengan lebih terstruktur. UKM dengan strategi manajemen talenta yang baik lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dibandingkan yang tidak memiliki strategi tersebut.

Tantangan dalam Implementasi Manajemen Talenta pada UKM

Meskipun memberikan banyak manfaat, implementasi manajemen talenta pada UKM tidak terlepas dari tantangan, seperti keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan. Kendala ini membutuhkan solusi yang disesuaikan dengan karakteristik UKM (Mahboob et al., 2024).

UKM sering kali menghadapi kendala anggaran dalam menerapkan manajemen talenta. Marinho & Melo, (2022) mencatat bahwa UKM di negara berkembang memiliki keterbatasan dalam menyediakan pelatihan berkualitas.

Budaya kerja yang cenderung konvensional menjadi hambatan dalam mengadopsi manajemen talenta. Perubahan budaya membutuhkan waktu dan upaya signifikan dalam UKM. Sebagian besar pemilik UKM belum sepenuhnya memahami pentingnya manajemen talenta. Edukasi menjadi langkah awal untuk mengatasi masalah ini.

Dampak Manajemen Talenta terhadap Kepuasan dan Retensi Karyawan

Manajemen talenta yang strategis dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Hal ini berdampak langsung pada stabilitas tenaga kerja dan keberlanjutan operasional UKM (Hernita et al., 2021).

Pemberian penghargaan dan pengembangan karir merupakan dua faktor utama yang meningkatkan kepuasan kerja. Manajemen talenta membantu mengurangi turnover karyawan melalui strategi retensi seperti pelatihan dan insentif (Hassanein & Özgit, 2022). Stabilitas ini sangat penting bagi keberlanjutan UKM.

Pengelolaan talenta yang baik menciptakan karyawan yang lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang merasa

dihargai lebih cenderung memberikan kontribusi maksimal.

Strategi Penerapan Manajemen Talenta pada UKM di Indonesia

Strategi yang efektif melibatkan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik UKM di Indonesia, seperti fokus pada pelatihan berbasis kebutuhan lokal dan pengelolaan kolaboratif.

Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar lokal membantu UKM mengembangkan talenta yang relevan. Kolaborasi dengan pemerintah dan akademisi dapat memperluas akses UKM terhadap sumber daya dan pelatihan berkualitas.

Penggunaan teknologi, seperti platform e-learning, dapat mengurangi biaya dan meningkatkan efektivitas pelatihan. Strategi ini memberikan keuntungan kompetitif bagi UKM.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan daya saing Usaha Kecil Menengah (UKM). Dengan mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan talenta, UKM mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan kapasitas inovasi. Strategi manajemen talenta yang efektif juga membantu UKM beradaptasi dengan tantangan era digital, termasuk adopsi teknologi dan transformasi operasional. Hal ini memperkuat posisi UKM dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin kompetitif.

Meskipun demikian, implementasi manajemen talenta pada UKM dihadapkan pada sejumlah tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya pemahaman tentang konsep

manajemen talenta. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih terarah, seperti pelatihan berbasis kebutuhan lokal, kolaborasi dengan pihak eksternal, dan pemanfaatan teknologi untuk mendukung pelatihan dan pengelolaan talenta. Langkah-langkah ini dapat membantu UKM mengatasi kendala yang ada dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, temuan dari literature review ini menekankan pentingnya manajemen talenta sebagai strategi kunci dalam meningkatkan daya saing UKM. Penelitian di masa depan dapat difokuskan pada pengembangan model implementasi manajemen talenta yang spesifik untuk sektor UKM di Indonesia, dengan mempertimbangkan konteks lokal dan dinamika pasar. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan UKM dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Aina R, Atan T. The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*. 2020; 12(20):8372. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Almashyakh AM. Talent Management Practices and Employee Retention: Does It Make a Difference? *Merits*. 2024; 4(4):453-462. <https://doi.org/10.3390/merits4040032>
- Aslam M, Shafi I, Ahmed J, de Marin MSG, Flores ES, Gutiérrez MAR, Ashraf I. Impact of Innovation-Oriented Human Resource on Small and Medium Enterprises' Performance. *Sustainability*. 2023; 15(7):6273. <https://doi.org/10.3390/su15076273>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Laporan Statistik Ekonomi Indonesia 2023. Jakarta: Badan Pusat Statistik. Retrieved from <https://www.bps.go.id>
- Bella RLF, Leal Filho W, Sigahi TFAC, Rampasso IS, Quelhas OLG, Bella LF, Moraes GHSMd, Anholon R. Small- and Medium-Sized Enterprises: Trends and Future Perspectives for Sustainability and Digitalization in Germany. *Sustainability*. 2024; 16(16):6900. <https://doi.org/10.3390/su16166900>
- Hassanein F, Özgüt H. Sustaining Human Resources through Talent Management Strategies and Employee Engagement in the Middle East Hotel Industry. *Sustainability*. 2022; 14(22):15365. <https://doi.org/10.3390/su142215365>
- Hernita H, Surya B, Perwira I, Abubakar H, Idris M. Economic Business Sustainability and Strengthening Human Resource Capacity Based on Increasing the Productivity of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Makassar City, Indonesia. *Sustainability*. 2021; 13(6):3177. <https://doi.org/10.3390/su13063177>
- Keelson SA, Cúg J, Amoah J, Petráková Z, Addo JO, Jibril AB. The Influence of Market Competition on SMEs' Performance in Emerging Economies: Does Process Innovation Moderate the Relationship? *Economies*. 2024; 12(11):282. <https://doi.org/10.3390/economies>

- 12110282
Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. (2022). Peran strategis UMKM dalam perekonomian nasional. Retrieved from <https://www.depkop.go.id>
- Kgakatsi M, Galeboe OP, Molelekwa KK, Thango BA. The Impact of Big Data on SME Performance: A Systematic Review. *Businesses*. 2024; 4(4):632-695. <https://doi.org/10.3390/businesses4040038>
- Mahboob A, Rathnasinghe A, Ekanayake A, Tennakoon P. Evaluating BIM's Role in Transforming Cash Flow Forecasting Among Construction SMEs: A Saudi Arabian Narrative. *Sustainability*. 2024; 16(23):10221. <https://doi.org/10.3390/su162310221>
- Marinho BFD, Costa Melo I. Fostering Innovative SMEs in a Developing Country: The ALI Program Experience. *Sustainability*. 2022; 14(20):13344. <https://doi.org/10.3390/su142013344>
- Mladenova I. SMEs in a Digital Era: The Role of Management. *Administrative Sciences*. 2024; 14(11):296. <https://doi.org/10.3390/admsci14110296>
- ripathi A, Singh A. SMEs Awareness and Preparation for Digital Transformation: Exploring Business Opportunities for Entrepreneurs in Saudi Arabia's Ha'il Region. *Sustainability*. 2024; 16(9):3831. <https://doi.org/10.3390/su16093831>
- Stofkova J, Poliakova A, Stofkova KR, Malega P, Krejnus M, Binasova V, Daneshjo N. Digital Skills as a Significant Factor of Human Resources Development. *Sustainability*. 2022; 14(20):13117. <https://doi.org/10.3390/su142013117>
- Wang X, Song G, Ghannam R. Enhancing Teamwork and Collaboration: A Systematic Review of Algorithm-Supported Pedagogical Methods. *Education Sciences*. 2024; 14(6):675. <https://doi.org/10.3390/educsci14060675>
- Yunus EN, Ernawati E, Nuraini E, Yuniarti K. Preserving Heritage of Humanity: A Systematic Study of the Pandemic Impacts and Countermeasures of the SMEs. *Administrative Sciences*. 2023; 13(2):65. <https://doi.org/10.3390/admsci13020065>