



Implementasi Talent Management System dalam Mengembangkan High Potensial Employee : Studi Succession Planning PT. Surya Pratista Utama

Implementation of a Talent Management System in Developing High Potential Employees : A Study of Succession Planning at PT. Surya Pratista Utama

Chori Handayani^{1*}, Via Nadiya Wati², Nurul Hidayah³, Sang Aji Wijanarko⁴, Ryan Ardiyansyah⁵, Ilsa Reza Yuliyana⁶, Yoki Nawan Gunara⁷

¹⁻⁷Jurusan Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Semarang, Indonesia

*Penulis Korepondensi: chorihandayani08@gmail.com¹

Riwayat Artikel:

Naskah Masuk: 31 Agustus 2025;

Revisi: 14 September 2025;

Diterima: 28 September 2025;

Tersedia: 30 September 2025

Keywords: High-Potential Employees; Human Resource Management; Leadership Development; Success Plan; Talent Management Program

Abstract: Increasing competition in the food industry requires companies to not only focus on product innovation and market expansion but also on strengthening internal human resource capabilities through long-term strategies. PT. Surya Pratista Utama addresses this challenge by implementing a Talent Management System (TMS) designed to identify, develop, and retain high-potential employees (HiPos), while simultaneously ensuring sustainable leadership development and succession planning. This study employed a qualitative case study approach by utilizing observations, in-depth interviews, and a paper review to obtain comprehensive insights into the company's practices. The findings reveal that the identification of HiPos is carried out through a rigorous and consistent process using the 9-box grid as a key assessment tool. The emphasis on consistency in evaluation highlights the organization's effort to ensure fairness and accuracy. Employee development is facilitated through multiple strategies, including formal training, mentoring programs, job rotation, and other structured learning initiatives. Retention strategies focus on providing competitive compensation packages, developing financial literacy skills, and fostering a collaborative organizational culture that values employee contributions. The implementation of TMS at PT. Surya Pratista Utama has shown positive impacts, particularly in reducing employee turnover rates and improving leadership performance. However, the study also identifies several challenges, especially related to the need for clearer procedural guidelines and more specific development strategies to optimize outcomes. Overall, this research demonstrates that a well-structured TMS can serve as an effective mechanism for building sustainable human resource capabilities in highly competitive industries such as food manufacturing.

Abstrak

Meningkatnya persaingan di industri makanan mengharuskan perusahaan untuk tidak hanya fokus pada inovasi produk dan perluasan pasar, tetapi juga pada penguatan kemampuan sumber daya manusia internal melalui strategi jangka panjang. Surya Pratista Utama mengatasi tantangan ini dengan menerapkan Sistem Manajemen Talenta (TMS) yang dirancang untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berpotensi tinggi (HiPos), sekaligus memastikan pengembangan kepemimpinan dan perencanaan suksesi yang berkelanjutan. Studi ini menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif dengan memanfaatkan observasi, wawancara mendalam, dan tinjauan makalah untuk mendapatkan wawasan komprehensif tentang praktik perusahaan. Temuan ini mengungkapkan bahwa identifikasi HiPos dilakukan melalui proses yang ketat dan konsisten menggunakan grid 9 kotak sebagai alat penilaian utama. Penekanan pada konsistensi dalam evaluasi menyoroti upaya organisasi untuk memastikan keadilan dan akurasi. Pengembangan karyawan difasilitasi melalui berbagai strategi, termasuk pelatihan formal, program pendampingan, rotasi pekerjaan, dan inisiatif pembelajaran terstruktur lainnya. Strategi retensi berfokus pada penyediaan paket kompensasi yang kompetitif, mengembangkan keterampilan literasi keuangan, dan menumbuhkan budaya organisasi kolaboratif yang menghargai kontribusi karyawan. Penerapan TMS di PT. Surya Pratista Utama telah menunjukkan dampak positif, terutama dalam mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan kinerja kepemimpinan. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan, terutama terkait dengan perlunya pedoman

prosedural yang lebih jelas dan strategi pengembangan yang lebih spesifik untuk mengoptimalkan hasil. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa TMS yang terstruktur dengan baik dapat berfungsi sebagai mekanisme yang efektif untuk membangun kemampuan sumber daya manusia yang berkelanjutan di industri yang sangat kompetitif seperti manufaktur makanan.

Kata Kunci: Karyawan Berpotensi Tinggi; Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengembangan Kepemimpinan; Program Manajemen Bakat; Rencana Sukses.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting yang mempengaruhi keberlangsungan dan daya saing sebuah organisasi. Dalam waktu persaingan bisnis yang semakin sengit, perusahaan dituntut untuk tidak hanya merekrut tenaga kerja berkualitas, tetapi juga untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawan berbakat agar dapat menjadi pemimpin di masa depan. Salah satu pendekatan krusial dalam pengelolaan SDM modern adalah penggunaan Sistem Manajemen Talenta (SMT) atau Talent Management System (TMS), yang jika digabungkan dengan perencanaan suksesi, dapat memastikan kelangsungan kepemimpinan organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Armstrong (2014) bahwa program pengembangan karier yang terencana dapat meningkatkan partisipasi karyawan dan sekaligus menyiapkan jalur kepemimpinan yang solid.

PT Surya Pratista Utama menunjukkan implementasi strategi pengelolaan talenta yang efektif. Perusahaan yang fokus pada sektor manufaktur, khususnya dalam pembuatan mie instan dan mie kering, awalnya didirikan pada tahun 1972 dengan nama PT Sampindo dan dikelola sebagai usaha keluarga dengan kapasitas produksi yang terbatas. Dengan meningkatnya permintaan pasar, perusahaan menjalin kolaborasi dengan PT Heinz pada tahun 1997, yang mengakibatkan pergeseran sistem manajemen menjadi lebih mutakhir dan profesional. Setelah beroperasi sendiri dengan nama PT Surya Pratista Utama, perusahaan berhasil mengukuhkan posisinya di pasar domestik dan internasional melalui strategi bisnis yang adaptif serta inovasi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Pelaksanaan Talent Management System di PT Surya Pratista Utama direalisasikan melalui berbagai program, seperti pelatihan resmi, rotasi jabatan, pendampingan, serta penyediaan insentif dan penghargaan yang bersaing. Strategi ini digabungkan dengan perencanaan suksesi, sehingga organisasi mampu menjamin keberlanjutan kepemimpinan dan menjaga stabilitas di tengah dinamika industri. Oleh karena itu, manajemen talenta tidak hanya memenuhi tuntutan sementara, tetapi juga mendukung keberlanjutan organisasi dalam waktu yang lebih lama.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan TMS berperan signifikan dalam mendukung kelangsungan organisasi. Elugbaju et al. (2024) menjelaskan bahwa penggunaan Human Resource Analytics dapat meningkatkan efisiensi perencanaan tenaga kerja dan suksesi dengan memetakan potensi karyawan secara tepat. Studi Chennappa dan Chaitanya (2024) menekankan bahwa pelatihan, pengelolaan kinerja, dan perencanaan karier yang sistematis merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kesetiaan karyawan yang berpotensi. Selama itu, Hartati dan Giovanni (2022) menjelaskan bahwa manajemen bakat berfungsi untuk memastikan tersedianya tenaga kerja berkualitas yang dapat membantu pencapaian strategi perusahaan. Sejalan dengan itu, Khan dan Jamil (2024) menegaskan bahwa kesuksesan organisasi dalam menghadapi kompetisi global sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam menyiapkan pemimpin masa depan melalui perencanaan suksesi yang terpadu.

Sejalan dengan temuan tersebut, Hidayah dan Kristanto (2025) menyatakan bahwa penerapan manajemen bakat memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi di posisi manajerial. Strategi yang diterapkan mencakup identifikasi kebutuhan talenta strategis, program pelatihan dan pembinaan, sistem penghargaan yang berfokus pada kinerja, serta kebijakan keseimbangan kerja-hidup yang terbukti efektif mengurangi tingkat turnover. Penemuan ini pun memperkuat teori modal manusia dan keseimbangan pekerjaan-hidup yang menekankan signifikansi investasi pada kompetensi karyawan serta kesejahteraan kerja sebagai faktor utama untuk menjaga talenta terbaik. Oleh karena itu, manajemen bakat tidak hanya terfokus pada proses rekrutmen dan pemeliharaan karyawan berbakat, tetapi juga

meliputi pengembangan dan pemanfaatan potensi karyawan guna mencapai tujuan strategis perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Groenewald et al. (2024) yang menegaskan bahwa manajemen talenta adalah strategi jangka panjang yang menyelaraskan pengelolaan SDM dengan tujuan bisnis organisasi. Implementasi prinsip ini dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan karyawan berpotensi tinggi dan sekaligus memperkuat praktik perencanaan suksesi secara berkelanjutan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengamatan dan analisis terhadap PT Surya Pratista Utama, disimpulkan bahwa perusahaan memahami pentingnya karyawan sebagai elemen utama untuk menjaga keberlangsungan organisasi. Untuk menghadapi persaingan industri yang kian ketat, perusahaan melihat karyawan sebagai aset penting yang perlu dikelola secara terencana melalui Sistem Manajemen Talenta (TMS). Sistem ini diimplementasikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan sementara, tetapi juga sebagai persiapan jangka panjang melalui perencanaan suksesi.

Pelaksanaan TMS di PT Surya Pratista Utama terfokus pada tiga aspek utama, yaitu: penentuan karyawan berpotensi tinggi (High Potential Employee), peningkatan kompetensi dan keterampilan, serta mempertahankan karyawan berbakat. Langkah awal dalam proses ini adalah identifikasi, yang dilakukan melalui penilaian kinerja tahunan dan evaluasi kompetensi. Beberapa tolak ukur yang digunakan mencakup performa individu, keterampilan kepemimpinan, dan kemungkinan pengembangan dalam jangka menengah hingga panjang. Hasil identifikasi ini disajikan dalam matriks potensi dan kinerja, sehingga karyawan yang termasuk dalam kategori high performer dan high potential menjadi fokus dalam program pengembangan.

Proses pengembangan dilaksanakan melalui sejumlah program, seperti pelatihan formal, program pembimbingan, rotasi posisi, dan penugasan proyek strategis. Program ini dibuat agar karyawan mendapatkan pengalaman nyata, memahami keseluruhan proses bisnis perusahaan, dan meningkatkan kemampuan berpikir kreatif serta inovatif. Evaluasi rutin menjamin bahwa sasaran pengembangan tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tahap berikutnya adalah retensi, yang fokus pada usaha menjaga karyawan yang berpotensi. Strategi yang digunakan meliputi pemberian gaji dan tunjangan yang bersaing, penghargaan non-moneter, pembentukan suasana kerja yang baik, serta jalur karir yang terdiferensiasi. Implementasi strategi ini terbukti berhasil, terlihat dari rendahnya angka pengunduran diri karyawan berpotensi, sehingga perusahaan sukses dalam mempertahankan sumber daya manusia yang penting.

Keterkaitan antara penerapan TMS dan perencanaan suksesi terlihat jelas, karena dengan sistem ini perusahaan mempersiapkan pegawai untuk mengisi jabatan strategis di waktu mendatang. Pendekatan ini sejalan dengan teori Armstrong (2014) yang mengemukakan bahwa program pengembangan karier yang sistematis dapat meningkatkan partisipasi karyawan sekaligus mempersiapkan jalur kepemimpinan yang solid. Berbeda dengan praktik di perusahaan lain, PT Surya Pratista Utama menekankan penggabungan

antara identifikasi, pengembangan, dan retensi yang berkelanjutan, sehingga pengelolaan talenta bersifat tidak hanya reaktif tetapi juga proaktif dan strategis.

Dengan demikian, penerapan TMS di perusahaan ini tidak hanya memberikan keuntungan operasional yang berupa peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga mendukung penguatan keberlanjutan organisasi dan pengembangan strategi kepemimpinan jangka panjang. Penemuan ini memperkaya pemahaman mengenai praktik pengelolaan bakat di perusahaan manufaktur Indonesia dan dapat menjadi pedoman dalam pengembangan teori yang menggabungkan manajemen bakat dengan perencanaan suksesi.

4. DISKUSI

Hasil observasi menunjukkan bahwa penerapan Talent Management System (TMS) di PT Surya Pratista Utama telah berjalan terstruktur, mencakup proses identifikasi, pengembangan, hingga retensi karyawan berpotensi tinggi. Strategi ini sejalan dengan pandangan Collings & Mellahi (2009) yang menekankan bahwa manajemen talenta perlu berorientasi jangka panjang melalui pengelolaan pipeline kepemimpinan.

Proses identifikasi talenta di perusahaan dilakukan dengan menilai kinerja, potensi kepemimpinan, serta kesiapan individu untuk dikembangkan. Mekanisme ini konsisten dengan pendekatan competency-based yang dikemukakan Armstrong (2014), di mana kompetensi dijadikan dasar seleksi calon pemimpin. Selanjutnya, program pengembangan yang dijalankan melalui pelatihan formal, mentoring, rotasi jabatan, hingga penugasan strategis, memberikan pengalaman belajar nyata bagi karyawan. Hal ini terbukti meningkatkan kesiapan mereka untuk menduduki posisi strategis di masa depan.

Jika dibandingkan dengan penelitian Hausknecht et al. (2009), strategi retensi yang diterapkan perusahaan melalui kompensasi kompetitif, penghargaan non-finansial, serta penciptaan lingkungan kerja positif terbukti efektif menekan angka turnover. Rendahnya tingkat pengunduran diri karyawan berpotensi tinggi menjadi indikator keberhasilan perusahaan dalam membangun iklim kerja yang mendukung loyalitas.

Lebih jauh lagi, integrasi antara TMS dengan succession planning menunjukkan adanya kesinambungan strategi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Petu et al. (2025) yang menekankan pentingnya perencanaan suksesi sebagai bagian dari keberlanjutan SDM. Hal serupa ditegaskan pula oleh Khan & Jamil (2024) yang menyatakan bahwa pengelolaan talenta berkontribusi signifikan terhadap daya saing jangka panjang organisasi.

Meski demikian, masih ada tantangan yang perlu diperhatikan, khususnya dalam pemanfaatan teknologi digital. Elugbaju et al. (2024) menyoroti bahwa penggunaan Human

Resource Analytics dapat meningkatkan akurasi dalam memetakan karyawan potensial sekaligus mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Oleh karena itu, PT Surya Pratista Utama masih memiliki peluang untuk mengintegrasikan HRIS (Human Resource Information System) agar proses monitoring lebih efektif dan efisien.

Secara keseluruhan, diskusi ini menegaskan bahwa implementasi Talent Management System di PT Surya Pratista Utama tidak hanya berdampak pada pengembangan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada keberlangsungan organisasi. Konsistensi penerapan serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi akan semakin memperkuat posisi perusahaan dalam menghadapi persaingan global.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini sudah dilakukan sesuai tahapan yang sudah direncanakan dari awal. Kegiatan ini dilakukan bersama tim dosen, mahasiswa serta tidak lupa PT Surya Pratista Utama. Pada Gambar 1, Gambar 2, dan Gambar 3 adalah jalannya kegiatan yang dilakukan pada saat itu.



Gambar 1. foto bersama peserta kegiatan di PT Surya Pratista Utama.



Gambar 2. Suasana kegiatan praktik memasak di PT Surya Pratista Utama.



Gambar 3. Penyerahan cenderamata kepada PT Surya Pratista Utama.

5. KESIMPULAN

PT Surya Pratista Utama telah secara efektif mengimplementasikan Sistem Manajemen Talenta sebagai strategi utama untuk mengembangkan karyawan berpotensi tinggi sebagai kandidat pemimpin di masa depan. Dengan melakukan identifikasi yang teliti, penguatan kompetensi yang terus-menerus, serta pelaksanaan berbagai program pelatihan, bimbingan, dan rotasi posisi, perusahaan dapat menyiapkan tenaga kerja yang siap menjawab tantangan dinamis di dunia industri.

Perusahaan juga mengutamakan retensi karyawan yang berpotensi tinggi dengan memberikan kompensasi yang bersaing, penghargaan non-finansial, serta suasana kerja yang mendukung. Perencanaan suksesi yang terpadu menjamin kelangsungan kepemimpinan dan keberadaan organisasi di tengah persaingan yang semakin sengit.

Pelaksanaan sistem pengelolaan bakat ini tidak hanya memperbaiki kualitas individu, tetapi juga menguatkan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Strategi ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan elemen penting dalam menciptakan organisasi yang responsif, efisien, dan berkelanjutan.

PENGAKUAN

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada PT Surya Pratista Utama atas bantuan, kerja sama, dan kesempatan yang diberikan, sehingga kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat berjalan dengan baik. Ucapan Terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan perusahaan, manajer, serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi aktif dalam proses wawancara, diskusi, dan observasi lapangan yang memungkinkan diperolehnya data yang lengkap dan sesuai kebutuhan. Terima kasih yang tulus

juga disampaikan kepada Institut Teknologi dan Bisnis Semarang yang telah memberikan dukungan akademik, serta fasilitas yang membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan ini. Tidak lupa, apresiasi diberikan kepada rekan-rekan dosen dan mahasiswa yang telah membantu dalam perencanaan maupun pelaksanaan program, sehingga pengabdian ini dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Di akhir, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan dukungan, motivasi, serta kontribusi berharga dalam menyukseskan program pengabdian masyarakat ini.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Chennappa, D., & Chaitanya, M. (2024). Talent retention strategies in human resource management: A structured performance and career planning approach. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(2), 45-59.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- Elugbaju, A. F., Adeola, O., & Salau, O. (2024). Human resource analytics and succession planning: Enhancing organizational sustainability. *Journal of Human Capital Development*, 19(1), 77-95.
- Groenewald, E. S., Groenewald, C. A., Kilag, O. T., Andrin, G. R., Pernites, M. F., & Macapaz, M. S. (2024). Talent management in the 21st century: A comprehensive review and prospects for innovation. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence*, 1(3), 93-99. <https://orcid.org/0000-0001-7813-2773>
- Hartati, V., & Giovanni, A. (2022). Perspektif pengembangan digital talent era industri 4.0. *Jurnal AKMENIKA*, 19(1), 614-621. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2637>
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management*, 48(2), 269-288. <https://doi.org/10.1002/hrm.20279>
- Hidayah, R., & Kristanto, B. (2025). Talent management implementation strategy to increase retention in managerial positions: Case study in Banjarbaru city. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 6(3), 1933-1942. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i3.3866>
- Khan, R., & Jamil, F. (2024). Talent management and organizational competitiveness: Preparing future leaders. *Asian Journal of Management Research*, 15(1), 23-40.
- King, K., & Vaiman, V. (2021). Enabling effective talent management through a macro-contingent approach to HRM. *Human Resource Management Review*, 31(3), 100-125.
- Kurniawan, H., & Shaura, R. K. (2023). Implementation of talent management: Strategies for retaining high potential employees in a competitive era. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 1578-1583.

- Petu, J., Mandagi, M., & Langi, M. (2025). Integrated succession planning in modern organizations: A strategy for sustainable HR. *Journal of Business and Management Review*, 6(2), 150-164.
- PT Surya Pratista Utama. (2025). *Tentang Kami*. Diakses 26 Agustus 2025, dari <https://www.suprama.id/>
- Sari, D. P., & Susanto, E. (2021). Strategi manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 155-166.
- Widjanarko, W., Hadita, H., Saputra, F., & Cahyanto, Y. A. D. (2023). Determinasi kemudahan akses informasi bagi keputusan investasi Gen Z. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 248-264.
- Yuli Angliawati, R., & Fatimah Maulyan, F. (2020). Peran talent management dalam pembangunan SDM yang unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28-40.