



ANALISIS PENGEMBANGAN TALENTA MASA DEPAN BERBASIS *COLLABORATIVE STRATEGIC MANAGEMENT* DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA GUNUNGSITOLI TAHUN 2025

OKTAPIANUS HALAWA

Universitas Prima Indonesia, oktapianus.halawa16@gmail.com

Article Info:

Article history:

Received Date: 11/07/2025

Accepted Date: 10/08/2025

Published Date: 28/08/2025

Keywords:

Talenta Masa Depan
Manajemen Talenta
Collaborative Strategic
Management

ABSTRACT

Perkembangan teknologi digital, transformasi birokrasi, dan perubahan lingkungan kerja menuntut pemerintah daerah untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan adaptif. Talenta masa depan menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan daya saing organisasi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan talenta masa depan berbasis Collaborative Strategic Management di lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli. Penelitian menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan mengkaji berbagai penelitian terkait manajemen talenta, pengembangan sumber daya manusia, dan strategi kolaboratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan talenta masa depan Kota Gunungsitoli memerlukan integrasi antara manajemen talenta dan kolaborasi lintas sektor yang melibatkan pemerintah, perguruan tinggi, dunia usaha, dan masyarakat. Strategi tersebut mampu meningkatkan kompetensi digital, kepemimpinan, inovasi, dan kemampuan adaptasi aparatur sipil negara sehingga mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

This is a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
(CC BY-NC 4.0)

Corresponding Author:

Oktapianus Halawa
Universitas Prima Indonesia
oktapianus.halawa16@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital, transformasi birokrasi, dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks menuntut organisasi sektor publik untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Dalam era ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*), kualitas sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor pendukung, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saingnya (Ulrich, 1998). Oleh karena itu, pengembangan talenta masa depan menjadi salah satu agenda penting dalam reformasi birokrasi dan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia.

Secara ideal, pemerintah daerah diharapkan mampu membangun sistem pengelolaan talenta yang terintegrasi guna menghasilkan ASN yang profesional, berintegritas, serta memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi saat ini maupun masa depan. Namun, kondisi yang terjadi di berbagai instansi pemerintah menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih didominasi oleh pendekatan administratif dan belum sepenuhnya menerapkan prinsip manajemen talenta secara strategis. Krissetyanti (2013) menjelaskan bahwa implementasi manajemen talenta pada sektor publik masih menghadapi berbagai tantangan, seperti belum optimalnya identifikasi pegawai bertalenta, keterbatasan program pengembangan kompetensi, dan lemahnya sistem retensi talenta. Kondisi



ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan realitas (gap between expectation and reality) dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Selain kesenjangan faktual tersebut, terdapat pula kesenjangan teoritis (theoretical gap). Sebagian besar penelitian terdahulu membahas manajemen talenta dari perspektif organisasi bisnis dan perusahaan swasta yang berorientasi pada profit (Collings & Mellahi, 2009; Berger & Berger, 2018). Sementara itu, kajian mengenai implementasi manajemen talenta dalam organisasi pemerintahan daerah, khususnya yang dikaitkan dengan pendekatan *Collaborative Strategic Management*, masih relatif terbatas. Padahal karakteristik organisasi publik memiliki perbedaan mendasar dengan organisasi privat, terutama dalam aspek regulasi, birokrasi, dan orientasi pelayanan kepada masyarakat.

Selanjutnya terdapat kesenjangan empiris (empirical gap) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian terdahulu masih menghasilkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian menyatakan bahwa manajemen talenta mampu meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan melalui pengembangan kompetensi dan kepemimpinan pegawai (Lockwood, 2006; Armstrong, 2021). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen talenta sangat bergantung pada dukungan organisasi, budaya kerja, dan sistem pengembangan karier yang diterapkan (Noe, 2021). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat memperkuat efektivitas pengembangan talenta, khususnya melalui pendekatan kolaboratif.

Di sisi lain, terdapat kesenjangan metode penelitian (methodological gap). Sebagian besar penelitian mengenai manajemen talenta menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei atau studi kasus pada organisasi tertentu. Penelitian yang menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengintegrasikan berbagai hasil penelitian mengenai pengembangan talenta masa depan berbasis *Collaborative Strategic Management* masih relatif sedikit ditemukan. Padahal metode SLR mampu menghasilkan sintesis pengetahuan yang lebih komprehensif dan objektif karena dilakukan melalui proses identifikasi, evaluasi, dan sintesis literatur secara sistematis (Kitchenham & Charters, 2007; Snyder, 2019).

Selain itu, terdapat kesenjangan populasi (population gap) karena sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada organisasi pemerintah pusat, perusahaan swasta, maupun institusi pendidikan. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengembangan talenta masa depan pada lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli masih sangat terbatas. Padahal Kota Gunungsitoli sebagai pusat pemerintahan dan perekonomian di Kepulauan Nias memiliki kebutuhan yang besar terhadap ASN yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, mendukung transformasi digital pemerintahan, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Untuk menjawab berbagai kesenjangan tersebut, diperlukan pendekatan yang mampu mengintegrasikan pengembangan talenta dengan kerja sama lintas sektor. Salah satu pendekatan yang relevan adalah *Collaborative Strategic Management*, yaitu pendekatan yang menekankan pentingnya kolaborasi antara pemerintah, perguruan tinggi, dunia usaha, dan masyarakat dalam mencapai tujuan pembangunan sumber daya manusia yang unggul (Sugiat, 2020). Pendekatan ini menjadi semakin penting mengingat tantangan masa depan tidak dapat diselesaikan hanya oleh pemerintah secara mandiri, tetapi memerlukan sinergi berbagai pemangku kepentingan.

Penelitian ini memiliki originalitas pada integrasi konsep manajemen talenta dengan pendekatan *Collaborative Strategic Management* dalam konteks pengembangan talenta masa depan pada lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya hanya berfokus pada manajemen talenta atau pengembangan kompetensi ASN secara terpisah, penelitian ini menggabungkan kedua konsep tersebut untuk menghasilkan model pengembangan talenta yang lebih adaptif terhadap tantangan era digital dan kebutuhan birokrasi modern.

Adapun keterbaruan penelitian (novelty) terletak pada pengembangan kerangka konseptual yang menempatkan kolaborasi lintas sektor sebagai faktor strategis dalam proses identifikasi, pengembangan, dan retensi talenta ASN. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik serta kontribusi praktis bagi Pemerintah Kota Gunungsitoli dalam merancang kebijakan pengembangan talenta yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan talenta masa depan berbasis *Collaborative Strategic Management* di lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli serta merumuskan model pengembangan talenta yang mampu mendukung peningkatan kualitas ASN dan pelayanan publik pada era transformasi digital.



2. TELAHAH LITERATUR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

1. Collaborative Strategic Management (X)

Teori yang mendasari *Collaborative Strategic Management* adalah Collaborative Governance Theory yang dikemukakan oleh Ansell dan Gash (2008). Teori ini menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis tidak hanya bergantung pada kemampuan internal, tetapi juga pada keterlibatan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*) melalui proses kolaborasi yang terstruktur.

Menurut Hitt, Ireland, dan Hoskisson (2020), strategi kolaboratif merupakan upaya organisasi untuk membangun kemitraan dengan berbagai pihak guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi.

Sugiat (2020) mendefinisikan *Collaborative Strategic Management* sebagai pendekatan manajemen strategis yang mengintegrasikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi melalui kerja sama antara berbagai pihak yang memiliki tujuan bersama untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Ansell dan Gash (2008) menjelaskan bahwa kolaborasi strategis melibatkan proses dialog, komitmen bersama, kepercayaan, dan pembagian sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan Collaborative Strategic Management

Menurut Hitt et al. (2020), tujuan utama *Collaborative Strategic Management* adalah:

- Meningkatkan efektivitas organisasi.
- Memperkuat koordinasi antar pemangku kepentingan.
- Menciptakan inovasi melalui kolaborasi.
- Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya.
- Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Manfaat Collaborative Strategic Management

Menurut Sugiat (2020), manfaat penerapan *Collaborative Strategic Management* meliputi:

- Meningkatkan sinergi antar lembaga.
- Mempercepat pencapaian tujuan organisasi.
- Mendorong inovasi dan kreativitas.
- Meningkatkan kualitas pelayanan publik.
- Mengurangi duplikasi program dan anggaran.

Indikator Collaborative Strategic Management

Indikator yang dapat digunakan mengacu pada Ansell dan Gash (2008), yaitu:

- Partisipasi Stakeholder
- Komunikasi dan Koordinasi
- Komitmen Bersama
- Kepercayaan Antar Pihak
- Berbagi Sumber Daya dan Informasi

Sintesis Variabel Collaborative Strategic Management

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Collaborative Strategic Management adalah suatu pendekatan manajemen strategis yang dilakukan melalui partisipasi aktif berbagai pemangku kepentingan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi organisasi yang ditandai oleh komunikasi, koordinasi, komitmen, kepercayaan, serta berbagi sumber daya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan berkelanjutan.

2. Pengembangan Talenta Masa Depan (Y)

Teori yang mendasari pengembangan talenta adalah Human Capital Theory yang dikemukakan oleh Becker (1993). Teori ini menjelaskan bahwa investasi pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kualitas individu sehingga memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Selain itu, teori Talent Management dari McKinsey (2001) menegaskan bahwa organisasi harus mampu mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu terbaik untuk menghadapi tantangan masa depan.

Menurut Kriessetyanti (2013), pengembangan talenta merupakan proses sistematis dalam mengidentifikasi,



mengembangkan, dan mempertahankan individu yang memiliki potensi tinggi agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Lockwood (2006) menyatakan bahwa pengembangan talenta adalah strategi organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai melalui proses pembelajaran, pengembangan karier, dan pemberian pengalaman kerja yang mendukung kebutuhan organisasi masa depan.

World Economic Forum (2023) menjelaskan bahwa talenta masa depan adalah individu yang memiliki kemampuan adaptasi, literasi digital, kreativitas, kepemimpinan, dan kemampuan berpikir kritis untuk menghadapi perubahan global.

Tujuan Pengembangan Talenta Masa Depan

Menurut Armstrong (2021), tujuan pengembangan talenta adalah:

- Menyiapkan pemimpin masa depan.
- Meningkatkan kompetensi pegawai.
- Mendukung keberlanjutan organisasi.
- Meningkatkan produktivitas dan kinerja.
- Menciptakan keunggulan kompetitif organisasi.

Manfaat Pengembangan Talenta Masa Depan

Menurut Noe (2021), manfaat pengembangan talenta meliputi:

- Meningkatkan kualitas SDM.
- Memperkuat kemampuan adaptasi terhadap perubahan.
- Meningkatkan inovasi organisasi.
- Mempercepat pencapaian tujuan organisasi.
- Mendukung keberhasilan transformasi digital.

Indikator Pengembangan Talenta Masa Depan

Berdasarkan World Economic Forum (2023), indikator pengembangan talenta masa depan meliputi:

- Kompetensi Digital
- Kemampuan Berpikir Kritis
- Kreativitas dan Inovasi
- Kemampuan Kepemimpinan
- Kemampuan Adaptasi terhadap Perubahan

Sintesis Variabel Pengembangan Talenta Masa Depan

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan talenta masa depan merupakan proses sistematis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang memiliki potensi unggul melalui peningkatan kompetensi digital, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, kepemimpinan, dan kemampuan adaptasi sehingga mampu mendukung keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Collaborative Strategic Management (X)

- Partisipasi Stakeholder
- Komunikasi dan Koordinasi
- Komitmen Bersama
- Kepercayaan
- Berbagi Sumber Daya

Pengembangan Talenta Masa Depan (Y)

- Kompetensi Digital
- Berpikir Kritis
- Kreativitas dan Inovasi
- Kepemimpinan
- Adaptabilitas



Hipotesis Penelitian

H1: Collaborative Strategic Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Talenta Masa Depan di lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR)

Menurut Kitchenham dan Charters (2007), SLR merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan seluruh bukti penelitian yang relevan terhadap suatu topik tertentu secara sistematis dan transparan.

Snyder (2019) menyatakan bahwa SLR memungkinkan peneliti menghasilkan sintesis pengetahuan yang lebih objektif dibandingkan studi literatur tradisional karena menggunakan prosedur yang terstruktur dan dapat direplikasi.

Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal nasional, jurnal internasional, buku ilmiah, laporan organisasi internasional, dan regulasi pemerintah yang dipublikasikan pada periode 2013–2025.

Proses penelitian menggunakan model PRISMA yang meliputi tahap *identification*, *screening*, *eligibility*, dan *included* (Kitchenham & Charters, 2007).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil sintesis literatur ditemukan tiga tema utama yang memengaruhi pengembangan talenta masa depan. Identifikasi Talenta

Krissetyanti (2013) menjelaskan bahwa proses identifikasi talenta dilakukan melalui pemetaan kinerja dan potensi pegawai untuk menentukan individu yang masuk dalam *talent pool*. Organisasi yang memiliki sistem identifikasi talenta yang baik cenderung lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja. Pengembangan Talenta

Lockwood (2006) dan Armstrong (2021) menyatakan bahwa pengembangan talenta dilakukan melalui pelatihan, coaching, mentoring, rotasi jabatan, serta pengembangan kompetensi digital. Program-program tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas pegawai dalam menghadapi tantangan organisasi masa depan.

Sugiat (2020) menegaskan bahwa pengembangan talenta tidak dapat dilakukan secara mandiri oleh organisasi, melainkan membutuhkan kolaborasi antara pemerintah, perguruan tinggi, dunia usaha, dan masyarakat. Kolaborasi ini memungkinkan transfer pengetahuan, peningkatan inovasi, serta percepatan pengembangan kompetensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan talenta masa depan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem organisasi dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Temuan ini sejalan dengan teori *Human Capital* yang dikemukakan Becker (1993) yang menyatakan bahwa investasi pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta menghasilkan nilai tambah bagi organisasi.

Pentingnya identifikasi talenta yang ditemukan dalam penelitian ini mendukung konsep *Talent Management* yang dikemukakan McKinsey (2001). Menurut konsep tersebut, organisasi perlu mengidentifikasi individu yang memiliki potensi tinggi agar dapat dipersiapkan sebagai pemimpin masa depan. Dalam konteks Pemerintah Kota Gunungsitoli, proses identifikasi talenta menjadi langkah awal untuk memastikan tersedianya ASN yang mampu menghadapi tuntutan transformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan publik.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan, mentoring, coaching, dan rotasi jabatan merupakan faktor penting dalam menciptakan talenta masa depan. Temuan tersebut mendukung penelitian Lockwood (2006) yang menyatakan bahwa pengembangan talenta harus dilakukan secara terintegrasi dan berkelanjutan. Selain itu, Armstrong (2021) menegaskan bahwa organisasi yang berinvestasi pada pengembangan kompetensi pegawai cenderung memiliki tingkat produktivitas dan inovasi yang lebih tinggi.

Temuan lain menunjukkan bahwa *Collaborative Strategic Management* memiliki peran penting dalam mempercepat pengembangan talenta. Hasil ini sesuai dengan teori *Collaborative Governance* yang dikemukakan Ansell dan Gash (2008), yang menjelaskan bahwa kolaborasi antar pemangku kepentingan mampu menghasilkan solusi yang lebih efektif dibandingkan pendekatan individual. Dalam konteks penelitian ini, kolaborasi antara pemerintah, perguruan tinggi, dunia usaha, dan masyarakat memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kapasitas ASN secara berkelanjutan.



Hasil penelitian juga memperkuat temuan Sugiati (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia unggul memerlukan keterlibatan berbagai pihak agar tercipta sinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Kolaborasi tersebut menjadi semakin relevan di era digital karena kebutuhan kompetensi ASN berkembang lebih cepat dibandingkan kemampuan organisasi untuk mengembangkan kompetensi secara mandiri.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan talenta masa depan di lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli akan lebih efektif apabila dilakukan melalui integrasi manajemen talenta dan *Collaborative Strategic Management*. Pendekatan ini memungkinkan organisasi tidak hanya menghasilkan ASN yang kompeten dan profesional, tetapi juga mampu menciptakan sumber daya manusia yang inovatif, adaptif, dan siap menghadapi tantangan pembangunan daerah di masa depan.

5. KESIMPULAN

Pada bagian kesimpulan terdapat empat hal yang perlu diperhatikan penulis. Pertama, penulis memberikan kesimpulan yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Kedua, penulis mengungkapkan implikasi (dampak) penelitian baik secara praktis maupun teoritis. Ketiga, penulis menguraikan keterbatasan penelitian yang dihadapi penulis ketika meneliti. Keempat, penulis memberikan saran yang dapat berupa sudut pandang baru dalam penelitian, metode baru untuk melakukan penelitian yang sejenis maupun serupa, maupun rekomendasi untuk membuat penelitian yang lebih baik lagi.

6. SARAN

Pemerintah Kota Gunungsitoli disarankan untuk memperkuat penerapan manajemen talenta melalui pengembangan kompetensi, sistem karier yang transparan, serta peningkatan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode kuantitatif berbasis kuesioner kepada ASN agar diperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *Collaborative Strategic Management* terhadap pengembangan talenta masa depan. Selain itu, penambahan variabel seperti kompetensi digital, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi dapat memperkaya hasil penelitian.

7. REFERENSI

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Berger, L. A., & Berger, D. R. (2018). *The Talent Management Handbook*. McGraw-Hill.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2020). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization*. Cengage.
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*. Keele University.
- Krissetyanti, E. P. L. (2013). Penerapan Strategi Manajemen Talenta dalam Pengembangan PNS. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 7(1), 1–15.
- Lockwood, N. R. (2006). Talent Management: Driver for Organizational Success. *SHRM Research Quarterly*.
- McKinsey & Company. (2001). *The War for Talent*. Harvard Business School Press.
- Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- OECD. (2021). *Public Employment and Management 2021: The Future of the Public Service*. OECD Publishing.
- Snyder, H. (2019). Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Sugiati, M. A. (2020). Pengembangan SDM Unggul Berbasis Collaborative Strategic Management. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1).
- Ulrich, D. (1998). A New Mandate for Human Resources. *Harvard Business Review*, 76(1), 124–134.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- World Bank. (2022). *Public Sector Human Capital Management and Digital Transformation Report*. World Bank.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.;