



Beranda > Opini >

## Mewujudkan Manajemen Talenta Yang Adaptif, Terlepas Dari Belenggu Nepotisme



Warta Kita  
April 4, 2025



Organisasi dituntut untuk memiliki fleksibilitas dalam mengelola sumber daya manusia di tengah perubahan global yang cepat dan tantangan ekonomi yang semakin kompleks seperti saat ini.

**ORGANISASI** dituntut untuk memiliki fleksibilitas dalam mengelola sumber daya manusia di tengah perubahan global yang cepat dan tantangan ekonomi yang semakin kompleks seperti saat ini.

Namun, di Indonesia, praktik nepotisme, pengaruh orang dalam, dan penunjukan berbasis kedekatan masih menjadi hambatan dalam membangun sistem manajemen talenta yang strategis dan adaptif.

## **BACAAN LAINNYA**

**Lebaran, Green HRM, Dan Tantangan Manajemen Karyawan: Menuju Kebijakan Yang Lebih Berkelanjutan**

---

**Mengapa ‘Yang Berkuasa’ Sering Abai Terhadap Ketidakadilan?**

---

**Kubangan NEET Di Tengah Generasi Z**

Penelitian terbaru oleh Jooss et al. (2024) dalam artikelnya *A Skills-Matching Perspective on Talent Management: Developing Strategic Agility* menyoroti pentingnya pendekatan *skills-matching* dalam manajemen talenta. Konsep ini menekankan bahwa keberhasilan organisasi dalam merespons dinamika bisnis sangat bergantung pada kecocokan keterampilan individu dengan kebutuhan strategis perusahaan.

Sayangnya, di Indonesia, sistem perekrutan dan promosi jabatan masih banyak dipengaruhi oleh faktor subyektif seperti relasi personal, loyalitas, dan afiliasi politik, sehingga menghambat penerapan pendekatan yang lebih berbasis kompetensi.

Fenomena ini terlihat jelas di berbagai sektor, mulai dari instansi pemerintah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), hingga perusahaan swasta. Di BUMN, misalnya, penempatan pejabat kerap dikaitkan dengan faktor politik ketimbang kompetensi, sehingga menghambat inovasi dan kinerja perusahaan. Di sektor swasta, banyak perusahaan keluarga yang lebih mengutamakan anggota keluarga atau kolega dekat dalam posisi strategis, meskipun belum tentu memiliki keterampilan yang dibutuhkan. Akibatnya, pengambilan keputusan sering kali tidak didasarkan pada pertimbangan profesional, melainkan pada kedekatan pribadi.

Dampak dari sistem yang tidak berbasis meritokrasi ini sangat luas. Ketika individu yang tidak memiliki kompetensi yang sesuai justru menduduki posisi strategis, perusahaan kehilangan peluang untuk meningkatkan inovasi dan daya saingnya. Selain itu, talenta-talenta berkualitas sering kali merasa terhambat dalam perkembangan kariernya, yang pada akhirnya memicu migrasi tenaga kerja berbakat ke luar negeri atau berpindah ke sektor yang lebih menghargai

meritokrasi.

Untuk mengatasi tantangan ini, perlu adanya reformasi dalam sistem manajemen talenta yang lebih berorientasi pada keahlian dan pencocokan keterampilan. Proses seleksi harus mengutamakan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bukan sekadar hubungan personal atau kepentingan politik.

Dalam konteks Indonesia yang masih kental dengan budaya KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), implementasi sistem berbasis kompetensi ini menghadapi tantangan besar. Tantangan utama dalam menerapkan meritokrasi adalah ketika mekanisme pengawasan dan regulasi itu sendiri berada di tangan aktor-aktor yang juga terlibat dalam praktik KKN.

Maka untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan sistem pemantauan independen yang melibatkan lembaga eksternal, seperti auditor independen atau komisi khusus yang memiliki otoritas untuk mengevaluasi kebijakan rekrutmen dan promosi secara objektif.

Selain itu, transparansi dapat ditingkatkan dengan mewajibkan perusahaan dan institusi pemerintah untuk mempublikasikan proses seleksi serta kualifikasi kandidat secara terbuka, sehingga publik dapat mengawasi dan memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada kompetensi, bukan kepentingan pribadi atau politik agar prinsip meritokrasi benar-benar diterapkan secara efektif.

Organisasi juga harus memiliki mekanisme yang memungkinkan perpindahan talenta berdasarkan kebutuhan strategis. Salah satu langkah konkret yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan sistem rotasi berbasis kompetensi, di mana karyawan dipindahkan ke posisi yang lebih sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan program pengembangan karier yang berbasis data untuk memastikan bahwa setiap individu mendapatkan kesempatan yang adil dalam menempati posisi strategis.

Selain itu, teknologi seperti analitik data dan kecerdasan buatan (AI) dapat meningkatkan objektivitas dalam manajemen talenta. Analitik data membantu perusahaan mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan dan merencanakan pengembangan karier karyawan, sementara AI dapat mengotomatiskan penilaian keterampilan dan mencocokkan karyawan dengan posisi yang tepat. Teknologi ini juga mengurangi bias dalam pengambilan keputusan dengan memastikan bahwa promosi dan rekrutmen didasarkan pada data objektif, bukan hubungan pribadi atau faktor eksternal lainnya. Ini mendukung terciptanya budaya meritokrasi yang lebih adil dan efisien.

Terakhir, membangun budaya organisasi yang mendukung meritokrasi sangat penting. Perusahaan harus menanamkan nilai bahwa kompetensi dan kontribusi individu lebih

diutamakan dibandingkan faktor eksternal lainnya. Hal ini dapat dicapai melalui kebijakan transparan dalam promosi dan evaluasi kinerja yang berbasis capaian nyata.

Reformasi sistem manajemen talenta bukan hanya kepentingan korporasi, tetapi juga kepentingan nasional. Jika Indonesia ingin bersaing di tingkat global, sudah saatnya sistem berbasis nepotisme ditinggalkan demi pendekatan yang lebih adaptif dan strategis. Dengan demikian, potensi sumber daya manusia yang sesungguhnya dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk pertumbuhan yang berkelanjutan dan membangun ekosistem tenaga kerja yang lebih adil dan kompetitif.

**(Januari Ayu Fridayani, Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma)**

Januari Ayu Fridayani Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma

Mewujudkan Manajemen Talenta Yang Adaptif Terlepas Dari Belenggu Nepotisme

Penulis: (\*)

Editor: L Sukamta

SEBARKAN



Pos sebelumnya

Gunakan Kesempatan Libur Idul Fitri Untuk Ubah  
Alas Hak Tanah Dari Girik Menjadi Sertipikat

## POS TERKAIT

**Lateral Hiring, Etika Bisnis, Dan Tantangan Di Indonesia**

**Lebaran, Green HRM, Dan Tantangan Manajemen Karyawan: Menuju Kebijakan Yang Lebih Berkelanjutan**

**Lebaran: Momentum Cermati Kapabilitas Keuangan**