

## STRATEGI MANAJEMEN TALENTA DALAM MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 5.0 DI PERUSAHAAN RITEL

### *TALENT MANAGEMENT STRATEGIES IN FACING THE ERA OF INDUSTRIAL REVOLUTION 5.0 IN RETAIL COMPANIES*

Edi Supriadi<sup>1\*</sup>, Mohammad Sigit Adi Nugraha<sup>2</sup>, Dede Yana Juanda<sup>3</sup>, Emilda Sari<sup>4</sup>,  
Selly Silviawati<sup>5</sup>

STAI Al Ruzhan, Indonesia<sup>1,3</sup>, Universitas Putra Indonesia Cianjur, Indonesia<sup>2</sup>,  
Universitas Bengkulu, Indonesia<sup>4</sup>, Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Bina Essa, Indonesia<sup>5</sup>

\*Email Correspondence: edyuslomdas@gmail.com

#### **Abstract**

*Rapid technological developments and digital transformation have had a significant impact on the industrial world, including the retail sector, as it enters the Industrial Revolution 5.0 era. This era demands companies to integrate advanced technology with a humane approach in running their operations. This study aims to identify and analyze effective talent management strategies to address the challenges and opportunities emerging in the Industrial Revolution 5.0 era in retail companies. The methodology used is a qualitative study with a case study approach in several leading retail companies. The results show that companies' success in managing talent in this era is greatly influenced by the implementation of digital competency development strategies, enhancing a culture of innovation, and implementing technology in human resource management processes. This strategy is expected to increase the competitiveness of retail companies in facing dynamic market changes and continuously evolving technology. This study concludes that adaptive and innovative talent management is the main key to welcoming the future of the retail industry in the Industrial Revolution 5.0 era.*

**Keywords:** Strategy, Talent Management, Industrial Revolution 5.0, Retail Companies.

#### **Abstrak**

Perkembangan teknologi yang pesat dan transformasi digital membawa dampak signifikan terhadap dunia industri, termasuk sektor ritel, memasuki era Revolusi Industri 5.0. Era ini menuntut perusahaan untuk mengintegrasikan teknologi canggih dengan pendekatan manusiawi dalam menjalankan operasionalnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi manajemen talenta yang efektif dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul di era Revolusi Industri 5.0 di perusahaan ritel. Metodologi yang digunakan adalah studi kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada beberapa perusahaan ritel terkemuka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mengelola talenta di era ini sangat dipengaruhi oleh penerapan strategi pengembangan kompetensi digital, peningkatan budaya inovasi, serta penerapan teknologi dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Strategi ini diharapkan mampu meningkatkan daya saing perusahaan ritel dalam menghadapi perubahan pasar yang dinamis dan teknologi yang terus berkembang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen talenta yang adaptif dan inovatif merupakan kunci utama dalam menyongsong masa depan industri ritel di era Revolusi Industri 5.0.

**Kata kunci:** Strategi, Manajemen Talenta, Revolusi Industri 5.0, Perusahaan Ritel.

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat dan transformasi digital telah mendorong terjadinya Revolusi Industri 5.0, yang menekankan kolaborasi harmonis antara manusia dan teknologi untuk menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Era ini menuntut perusahaan ritel untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis, teknologi,

dan perilaku konsumen yang semakin dinamis. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan talenta yang mampu memenuhi kebutuhan kompetensi digital dan inovatif.

Perkembangan teknologi dan inovasi digital yang pesat saat ini telah membawa dampak besar terhadap berbagai sektor industri, termasuk industri ritel. Revolusi Industri 5.0 menekankan kolaborasi manusia dan mesin secara harmonis untuk menciptakan inovasi yang berkelanjutan dan meningkatkan efisiensi operasional. Menurut laporan World Economic Forum tahun 2023, Revolusi Industri 5.0 diperkirakan akan mengubah 85% proses bisnis di berbagai sektor, termasuk ritel, melalui penerapan teknologi seperti kecerdasan buatan, robotika, Internet of Things (IoT), dan analitik data besar.

Di sisi lain, data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa sektor ritel di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat dengan nilai transaksi mencapai Rp 3.500 triliun pada tahun 2022, meningkat sekitar 8% dari tahun sebelumnya. Pertumbuhan ini didorong oleh kemajuan teknologi dan meningkatnya penetrasi digital di kalangan konsumen. Namun, di balik peluang besar tersebut, perusahaan ritel menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan teknologi baru dan perubahan perilaku konsumen.

Menurut studi dari McKinsey & Company tahun 2022, 70% perusahaan ritel mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi dan mengembangkan talenta yang memiliki kompetensi digital dan inovatif yang dibutuhkan di era Revolusi Industri 5.0. Selain itu, survei oleh PwC tahun 2023 menunjukkan bahwa sekitar 65% perusahaan ritel di Indonesia menyatakan bahwa kekurangan tenaga kerja yang terampil dalam bidang teknologi menjadi hambatan utama dalam proses transformasi digital mereka (Suryana, 2024).

Kendala utama lainnya adalah ketidakpastian dalam menentukan strategi manajemen talenta yang efektif. Banyak perusahaan ritel belum memiliki program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan era digital dan inovatif, serta belum mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik yang mampu bersaing di tengah persaingan yang semakin ketat.

Meskipun demikian, banyak perusahaan ritel masih menghadapi kendala dalam mengembangkan strategi manajemen talenta yang efektif dan adaptif terhadap tuntutan era Revolusi Industri 5.0. Ketidaksiapan dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan talenta yang kompeten dalam bidang teknologi dan inovasi menjadi salah satu faktor penghambat keberhasilan perusahaan. Selain itu, pergeseran pola kerja dan harapan karyawan terhadap pekerjaan juga menuntut perusahaan untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih fleksibel, inovatif, dan berorientasi masa depan.

Oleh karena itu, diperlukan suatu kajian mendalam mengenai strategi manajemen talenta yang dapat membantu perusahaan ritel dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 5.0. Penelitian ini penting untuk memberikan solusi strategis yang tidak hanya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia tetapi juga mendukung keberlanjutan dan daya saing perusahaan di masa depan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Strategi**

Freddy Rangkuti dalam (Wahrudin, 2020) bahwa strategi adalah alat untuk mendapatkan tujuan. Sedangkan menurut Hamel dan Prahalad dalam (As-Shidqi, 2024) menjelaskan bahwa strategi adalah tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus menerus dan dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh pelanggan di masa depan.

Sedangkan Richard L. Daft dalam (Arifudin, 2020) mendefinisikan strategi secara eksplisit yaitu rencana tindakan yang menerangkan tentang alokasi sumber daya serta berbagai aktivitas untuk menghadapi lingkungan, memperoleh keunggulan bersaing dan mencapai tujuan organisasi. Pengertian strategi menurut Siagian dalam (Delvina, 2020) adalah rencana berskala besar yang berorientasi jangkauan masa depan yang jauh serta ditetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuanya di arahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang bersangkutan.

Dari uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.

### **Perusahaan Ritel**

Menurut Berman dan Evans dalam (Iskandar, 2025) menjelaskan bisnis ritel dapat didefinisikan sebagai peristiwa kegiatan untuk menjual barang dan layanan kepada konsumen akhir. Retail adalah link terakhir dalam rantai distribusi produk dari produsen intial ke konsumen akhir. Menurut Toyip dalam (Zaelani, 2025) juga mengatakan bahwa “Bisnis ritel (bisnis eceran) meliputi seluruh aktifitas yang melibatkan penjualan barang dan jasa langsung kepada konsumen”.

Menurut Sunyoto dikutip (Sofyan, 2020) bahwa Retailing adalah semua aktivitas yang mengikutsertakan pemasaran barang dan jasa secara langsung kepada pelanggan. Sedangkan retailer adalah semua organisasi bisnis yang memperoleh lebih dari setengah hasil penjualannya dari retailing. Jadi konsumen yang menjadi sasaran dari retailing adalah konsumen akhir yang membeli produk untuk dikonsumsi sendiri. Pengertian retail menurut Kotler dalam (Rusmana, 2020) mendefinisikan Ritel meliputi semua kegiatan yang melibatkan penjualan barang atau jasa secara langsung pada konsumen akhir untuk penggunaan pribadi dan bukan bisnis. Kotler juga menambahkan setiap bisnis perusahaan yang volume penjualannya utamanya berasal dari retailing.

Dari uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa Pengelola bisnis ritel tidak sekedar hanya membuka toko dan mempersiapkan barang-barang yang lengkap, tetapi lebih dari itu pengelolaan bisnis eceran harus melihat dan mengikuti permintaan pasar agar dapat berhasil dan mempunyai keunggulan bersaing.

## Manajemen Strategi

Menurut Susanto dalam (Arifudin, 2021) bahwa manajemen strategik adalah suatu proses untuk menentukan arah dan tujuan organisasi dalam jangka panjang beserta pemilihan metode untuk mencapainya melalui pengembangan formulasi strategi dan implementasi yang terencana secara sistematis. Manajemen strategi menurut Hadar Nawawi dalam (Shavab, 2021), adalah perencanaan yang berorientasi masa depan dan ditetapkan sebagai keputusan yang sifatnya mendasar agar organisasi berjalan secara efektif dalam menghasilkan barang atau jasa serta memberikan pelayanan yang berkualitas dengan adanya pengarahan secara optimal pada pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Manajemen strategi menurut Barney dalam (Noviana, 2020), dapat dipahami sebagai proses menentukan pilihan dalam penerapan strategi-strategi yang akan dijalankan. Sedangkan strategi adalah mengatur penentuan pengalokasian sumber daya yang memungkinkan organisasi dapat mempertahankan kinerjanya. Sementara Grant dalam (Abduloh, 2020) menyebutkan bahwa strategi adalah sebagai perencanaan yang dilakukan secara keseluruhan mengenai penggunaan sumber daya yang ada untuk menciptakan profitabilitas bagi organisasi.

Dari uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa manajemen strategik melibatkan proses perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian perusahaan terkait dengan keputusan dan tindakan yang berhubungan dengan strategi.

## Talent Management

Menurut Avedo dalam (Febrianty, 2020) menjelaskan bahwa talent management merupakan serangkaian proses yang terintegrasi serta terprosedur yang dipakai oleh organisasi untuk dapat menarik, merekrut, mempertahankan, mengembangkan dan mentransfer talenta, serta mengeluarkan potensi talenta yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Sedangkan menurut Capelli dalam (R. Tanjung, 2020), berpendapat bahwa talent management berhubungan dengan bagaimana cara untuk menemukan karyawan yang tepat dengan memiliki kemampuan atau ketrampilan yang dibutuhkan sehingga dapat ditempatkan pada jabatan atau posisi yang dibutuhkan perusahaan. Manajemen talenta melingkupi sebuah proses mengidentifikasi, pengembangan, serta memelihara sumber daya manusia yang bertalenta atau yang disebut dengan karyawan bintang ataupun calon bintang pada masa depan secara sistematis.

Selanjutnya, pengertian talent management menurut Armstrong dikutip (Athik Hidayatul Ummah, 2021) adalah proses identifikasi, perekrutan, pengembangan, serta menyebarkan orang-orang bertalenta sesuai dengan kemampuannya. Lebih lanjut Pella dan Inayati dalam (As-Shidqi, 2025) menjelaskan bahwa talent management merupakan sebuah proses untuk menetapkan dalam sebuah perusahaan dapat memenuhi jabatan kunci di perusahaan pada masa mendatang (future leader) serta posisi yang dapat menunjang kompetensi inti pada perusahaan (unique skill and high strategic value)

Berdasarkan para pendapat ahli tentang pengertian talent management dapat disimpulkan, talent management merupakan suatu proses perencanaan pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi dengan mengidentifikasi, menarik,

merekrut, mengembangkan talenta, mempertahankan dan mentransfer talenta, serta mengeluarkan potensi talenta pada karyawan untuk dapat mengisi posisi atau jabatan kunci (key position) dengan menempatkan karyawan yang sesuai dengan talenta dan ketrampilan yang dimiliki sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan talenta dengan optimal demi mencapai tujuan strategis perusahaan pada masa kini dan masa yang akan mendatang.

## **METODE**

Menurut Rahardjo dikutip (Arifudin, 2023) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Nuryana, 2024) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Penelitian ini terkait dengan Strategi Manajemen Talenta Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 5.0 di Perusahaan Ritel. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode studi kasus. Studi kasus menurut Nursalam dalam (Supriani, 2025) adalah merupakan penelitian yang mencakup pengkajian bertujuan memberikan gambaran secara mendetail mengenai latar belakang, sifat maupun karakter yang ada dari suatu kasus, dengan kata lain bahwa studi kasus memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan rinci. Penelitian dalam metode dilakukan secara mendalam terhadap suatu keadaan atau kondisi dengan cara sistematis mulai dari melakukan pengamatan, pengumpulan data, analisis informasi dan pelaporan hasil.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Supriani, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Supriani, 2024) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Syofiyanti, 2024) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai Strategi Manajemen Talenta Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 5.0 di Perusahaan Ritel. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Zulfa, 2025).

Bungin dikutip (Kurniawan, 2025) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan situasi, kondisi, atau fenomena sosial yang terdapat di masyarakat kemudian dijadikan sebagai objek penelitian, dan berusaha menarik realitas ke permukaan sebagai suatu mode atau gambaran mengenai kondisi atau situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran Strategi Manajemen Talenta Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 5.0 di Perusahaan Ritel.



Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang Strategi Manajemen Talenta Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 5.0 di Perusahaan Ritel, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Afifah, 2024).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Aidah, 2024).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Nita, 2025) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan Strategi Manajemen Talenta Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 5.0 di Perusahaan Ritel.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Nasril, 2025). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Mukarom, 2024). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Romdoniyah, 2024). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang Strategi Manajemen Talenta Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 5.0 di Perusahaan Ritel.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Sudrajat, 2024).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Kartika, 2025). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan

harian. Menurut Moleong dalam (Aslan, 2025) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Arifudin, 2025) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu Strategi Manajemen Talenta Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 5.0 di Perusahaan Ritel.

Moleong dikutip (Ningsih, 2025) menjelaskan bahwa data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun Syarifah et al dalam (Arifudin, 2024) menjelaskan reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang sistematis, dan kesimpulan ditarik berdasarkan temuan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yakni membandingkan informasi dari para narasumber. Menurut Moleong dalam (A. A. Tanjung, 2025), triangulasi sumber membantu meningkatkan validitas hasil penelitian dengan membandingkan berbagai perspektif terhadap fenomena yang diteliti.

Menurut Muhadjir dalam (A. A. Tanjung, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi meliputi teknik dan sumber. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dalam (A. A. Tanjung, 2023) terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia mengalami perubahan besar yang didorong oleh kemajuan teknologi dan inovasi digital, yang dikenal sebagai Revolusi Industri 4.0. Namun, perkembangan tersebut tidak berhenti di situ, karena saat ini kita memasuki era Revolusi Industri 5.0, yang menekankan kolaborasi harmonis antara manusia dan mesin untuk menciptakan inovasi berkelanjutan dan meningkatkan efisiensi operasional. Revolusi Industri 5.0 membawa tantangan sekaligus peluang besar bagi perusahaan, khususnya di sektor ritel yang semakin kompetitif dan dinamis.

Perusahaan ritel dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan perilaku konsumen yang semakin digital dan personal. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa sektor ritel di Indonesia mengalami pertumbuhan signifikan, dengan nilai transaksi mencapai Rp3.500 triliun pada tahun 2022, dan diperkirakan akan terus meningkat. Di sisi lain, tantangan utama yang dihadapi adalah kekurangan tenaga kerja yang memiliki kompetensi digital dan inovatif, serta resistensi terhadap perubahan dari karyawan yang sudah ada. Menurut studi McKinsey & Company tahun 2022, sekitar 70% perusahaan ritel menghadapi hambatan dalam mengidentifikasi dan mengembangkan talenta yang mampu memenuhi kebutuhan teknologi terbaru.

Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan ritel dalam menghadapi era Revolusi Industri 5.0 sangat bergantung pada strategi manajemen talenta yang efektif dan inovatif. Pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menyesuaikan diri dengan teknologi baru, mengembangkan kompetensi digital, serta membangun budaya inovasi menjadi kunci utama untuk menjaga daya saing dan keberlanjutan bisnis. Sayangnya, banyak perusahaan belum memiliki strategi manajemen talenta yang terintegrasi dan berkelanjutan untuk menghadapi tantangan ini.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji dan merumuskan strategi manajemen talenta yang tepat dalam konteks perusahaan ritel di era Revolusi Industri 5.0. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang langkah-langkah strategis yang harus diambil perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan talenta agar mampu bersaing dan beradaptasi secara efektif di masa depan.

Dalam konteks menghadapi Revolusi Industri 5.0, manajemen talenta memegang peran strategis dalam memastikan keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Berbagai teori dan konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat digunakan untuk memahami dan mengembangkan strategi yang efektif dalam era ini.

Pertama, teori Strategi SDM Berbasis Kompetensi yang dikemukakan oleh Becker dan Huselid dalam (Marantika, 2020), menekankan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan sebagai aset utama perusahaan. Dalam era Revolusi Industri 5.0 yang didominasi oleh teknologi canggih seperti AI, IoT, dan data besar, kompetensi digital menjadi kebutuhan utama. Oleh karena itu, perusahaan ritel harus fokus pada pengembangan kompetensi digital dan inovatif melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan agar karyawan mampu beradaptasi dengan teknologi baru.

Kedua, teori Talent Management yang dikembangkan oleh Armstrong dan Taylor dikutip (Rusmana, 2021), menyatakan bahwa pengelolaan talenta harus dilakukan secara strategis dan terintegrasi, mulai dari proses perekrutan, pengembangan, hingga retensi. Dalam konteks ini, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menarik talenta yang memiliki keahlian di bidang teknologi dan inovasi, serta menciptakan program pengembangan yang mampu mempertahankan talenta terbaik. Pendekatan ini relevan dalam menghadapi kekurangan tenaga ahli digital di sektor ritel.

Selanjutnya, teori Transformational Leadership yang dikembangkan oleh Bass dikutip (Damayanti, 2020), menekankan bahwa pemimpin yang transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan. Di era Revolusi Industri 5.0, kepemimpinan yang mampu mendorong budaya inovasi dan belajar berkelanjutan menjadi faktor kunci agar strategi manajemen talenta dapat berjalan efektif.

Selain itu, konsep Digital Human Resource Management (Digital HRM) yang berkembang pesat saat ini, menekankan penggunaan teknologi digital dalam pengelolaan SDM, seperti sistem penilaian kinerja berbasis cloud, pelatihan daring, dan platform komunikasi internal. Penerapan Digital HRM memungkinkan perusahaan ritel untuk melakukan pengelolaan talenta secara lebih efisien, transparan, dan berbasis data, yang sangat penting dalam menghadapi dinamika perubahan yang cepat.



Terakhir, teori Organizational Culture and Change Management dari Schein dikutip (Hadiansah, 2021), menggarisbawahi pentingnya budaya organisasi yang mendukung inovasi dan perubahan. Dalam menghadapi Revolusi Industri 5.0, perusahaan harus membangun budaya yang terbuka terhadap inovasi teknologi dan pembelajaran berkelanjutan. Manajemen perubahan yang efektif menjadi kunci dalam mengintegrasikan strategi manajemen talenta yang berbasis teknologi dan inovasi.

Secara keseluruhan, penerapan berbagai teori tersebut menunjukkan bahwa strategi manajemen talenta yang efektif di era Revolusi Industri 5.0 harus bersifat holistik, mengintegrasikan pengembangan kompetensi, pengelolaan talenta secara strategis, kepemimpinan transformasional, teknologi digital, serta budaya organisasi yang mendukung inovasi dan perubahan. Dengan demikian, perusahaan ritel dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan bisnisnya di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan pasar.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan perusahaan ritel dalam menghadapi tantangan dan peluang di era Revolusi Industri 5.0 sangat bergantung pada strategi manajemen talenta yang inovatif dan terintegrasi. Perusahaan perlu menerapkan pendekatan yang berfokus pada pengembangan kompetensi digital dan inovatif, pengelolaan talenta secara strategis, serta penerapan teknologi digital dalam proses SDM. Selain itu, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang mendukung inovasi menjadi faktor kunci dalam mempercepat adaptasi terhadap perubahan teknologi dan pasar. Dengan demikian, perusahaan ritel yang mampu mengelola dan mengembangkan talenta secara efektif akan lebih berdaya saing dan mampu bertransformasi secara berkelanjutan di era Revolusi Industri 5.0.

### **Saran**

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar perusahaan ritel mulai merancang dan mengimplementasikan strategi manajemen talenta yang adaptif dan inovatif, seperti peningkatan program pelatihan digital, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan penerapan teknologi digital dalam pengelolaan SDM. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan dalam menghadapi perubahan. Pengelolaan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran juga harus menjadi prioritas utama. Di samping itu, perusahaan diharapkan untuk lebih aktif dalam melakukan riset dan pengembangan terkait kebutuhan kompetensi di masa depan, serta membangun kemitraan strategis dengan institusi pendidikan dan pelatihan guna memastikan ketersediaan talenta yang sesuai. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan perusahaan ritel dapat lebih siap dan tangguh dalam menghadapi era Revolusi Industri 5.0.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abduloh et al. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6951–6973.
- Afifah, H. (2024). Implementasi Technology Acceptance Model (TAM) Pada Penerimaan Aplikasi Sistem Manajemen Pendidikan Di Lingkungan Madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1353–1367.
- Aidah, A. (2024). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(6), 966–977.
- Arifudin, O. (2020). PKM Pembuatan Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Minuman Sari Buah Nanas Khas Kabupaten Subang Jawa Barat. *Aptekmas Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 3(2), 20–28.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Arifudin, O. (2022). Optimalisasi Kegiatan Ekstrakurikuler dalam Membina Karakter Peserta Didik. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 829–837.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Utilization of artificial intelligence in scientific writing. *Journal of Technology Global*, 1(2), 131–140.
- Arifudin, O. (2025). Why digital learning is the key to the future of education. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 3(4), 201–210.
- As-Shidqi, M. H. (2024). Integrasi Pendidikan Manajemen Dengan Prinsip-Prinsip Tasawuf. *Al-Mawardi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 83–95.
- As-Shidqi, M. H. (2025). Menggali Potensi Transformasi Islam Dan Perencanaan Pendidikan. *JUMADIL: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–15.
- Aslan, A. (2025). Analisis Dampak Kurikulum Cinta Dalam Pendidikan Islam Sebagai Pendidikan Transformatif Yang Mengubah Perspektif Dan Sikap Peserta Didik: Kajian Pustaka Teoritis Dan Praktis. *Prosiding Seminar Nasional Indonesia*, 3(1), 83–94.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). *Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *ISLAMIC BANKING: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–45.
- Delvina, A. (2020). Governance and legal perspectives: Problems in the management of Zakat funds are used as collateral. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(6), 209–217.  
<https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201023>
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

- Hadiansah, D. (2021). *Membaca Perspektif Balanced Scorecard*. Bandung: Azka Hafidz Maulana Foundation.
- Iskandar, I. (2025). Improving Village Entrepreneurship Through The Role Of The Mudharabah Agreement. *International Journal of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 23–39.
- Kartika, I. (2025). Menanamkan Akhlak Mulia Melalui Pendidikan Agama Islam: Studi Kontekstual Surat Luqman Di Pendidikan Menengah. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(10), 3305–3318.
- Kurniawan, M. A. (2025). Lokakarya Pengembangan Pembelajaran Dan Asesmen Bagi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 3(1), 109–120.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Mukarom, M. (2024). Pengaruh Kegiatan Magrib Mengaji Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam Dan Budi Pekerti. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 583–598.
- Nasril, N. (2025). Evolution And Contribution Of Artificial Intelligencess In Indonesian Education. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 3(3), 19–26.
- Ningsih, I. W. (2025). Relevansi Moderasi Beragama Dalam Manajemen Pendidikan Islam Di Indonesia: Strategi Membangun Karakter Toleran Dan Inklusif. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(11), 3605–3624.
- Nita, M. W. (2025). Pelatihan Cuci Tangan Pakai Sabun (CTPS) Sebagai Upaya Pencegahan Penyakit Di Kalangan Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 3(1), 19–28.
- Noviana, A. (2020). Effect of accountability, transparency of management amil zakat institutions and poverty alleviation of Muzakki trust. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(6), 199–208. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201022>
- Nuryana, M. L. (2024). Implementasi Dan Transformasi Sistem Informasi Manajemen Di Era Digital. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1325–1337.
- Romdoniyah, F. F. (2024). Implementasi Kebijakan Education Mangement Information System (EMIS) Di Seksi PD. Pontren Pada Kemenag Kota Bandung. *Jurnal Tahsinia*, 5(6), 953–965.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Agro Bumi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21.
- Rusmana, F. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *JURNAL MAKRO MANAJEMEN*, 5(2), 157–163.
- Shavab, F. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sofyan, Y. (2020). Pengaruh Penjualan Personal Dan Lokasi Terhadap Volume Penjualan. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 232–241.

- Sudrajat, J. (2024). Enhancing the Quality of Learning through an E-Learning-Based Academic Management Information System at Madrasah Aliyah Negeri. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 621–632.
- Supriani, Y. (2023). Pelatihan Pembuatan Ecobrick Sebagai Upaya Pengelolaan Sampah Plastik Di SDN 8 Metro Pusat. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(3), 340–349.
- Supriani, Y. (2024). Fasilitasi Kebutuhan Belajar Dan Berbagi Praktik Baik Pengawas Sekolah Ke Kepala Sekolah. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 2(1), 75–85.
- Supriani, Y. (2025). Pelatihan Pembuatan Minuman Sehat Untuk Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 3(1), 85–95.
- Suryana, A. (2024). Dampak Penyaluran Zakat Produktif Dalam Bentuk Beasiswa Terhadap Mustahik Pada Lembaga Rumah Zakat. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 6813–6822.
- Syofiyanti, D. (2024). Implementation of the " Know Yourself Early" Material Sex Education for Children in Schools. *International Journal of Community Care of Humanity (IJCCH)*, 2(9).
- Tanjung, R. (2020). Pendampingan Usaha Oncom Dawuan Makanan Khas Kabupaten Subang Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 6(2), 59–63.
- Tanjung, A. A. (2023). Analysis of Digital Economy Determinants in Indonesia. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(6), 1056–1063.
- Tanjung, A. A. (2024). Analisis Volatilitas Saham Sektor Industri Pariwisata di Indonesia. *Senashtek*, 2(1), 492–499.
- Tanjung, A. A. (2025). Analisis Dinamika Volatilitas Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG): Aplikasi Model Threshold GARCH. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 5(4), 441–447.
- Wahrudin, U. (2020). Strategi Inovasi Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Abon Jantung Pisang Cisaat Makanan Khas Subang Jawa Barat. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 371–381.
- Zaelani, I. (2025). The Role and Implementation Of Zakat In The Development Of The Real Sector. *International Journal of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 15–22.
- Zulfa, A. A. (2025). Peran Sistem Informasi Akademik Berbasis Web Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Pengelolaan Akademik Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 115–134.