
**PERAN MANAJEMEN TALENTA DAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM
MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TENAGA KERJA
TERAMPIL PADA INDUSTRI KREATIF**

Hermanto Joesoef Moestopo^{1*}, Herlin Amelia², Budi Harsono³

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Indonesia

hyginus.h@dsn.moestopo.ac.id, herlinamelia@dsn.moestopo.ac.id,

budi.harsono@dsn.moestopo.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam peran manajemen talenta dan pengembangan karier dalam memupuk komitmen organisasional di kalangan tenaga kerja terampil pada industri kreatif di Indonesia. Di tengah fenomena tingginya mobilitas tenaga kerja di sektor kreatif, organisasi menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan modal intelektual yang menjadi penggerak utama inovasi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode studi kasus deskriptif, penelitian ini menggali perspektif subjektif dari para profesional kreatif dan manajer sumber daya manusia melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa manajemen talenta yang efektif di industri kreatif tidak hanya bergantung pada sistem pemetaan formal, tetapi lebih pada pengakuan terhadap keunikan estetika dan teknis individu. Temuan menunjukkan bahwa pengembangan karier yang bersifat protean dan non-linear – yang lebih mengutamakan penguasaan keahlian spesialis daripada promosi manajerial tradisional – memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap peningkatan komitmen afektif. Karyawan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi ketika mereka merasa bahwa organisasi memberikan panggung untuk aktualisasi diri dan investasi berkelanjutan terhadap pertumbuhan profesional mereka. Integrasi antara pengakuan bakat yang transparan dan jalur pertumbuhan yang personal menciptakan rasa keadilan prosedural yang memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis mengenai pentingnya humanisasi praktik manajemen talenta di sektor kreatif dan menawarkan implikasi praktis bagi perusahaan untuk merancang strategi retensi yang lebih responsif terhadap aspirasi individu guna menjaga keberlanjutan daya saing di pasar global yang dinamis.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional

ABSTRACT

This study aims to explore in depth the role of talent management and career development in fostering organizational commitment among skilled labor in Indonesia's creative industry. Amidst the high labor mobility characteristic of the creative sector, organizations face significant challenges in retaining the intellectual capital that drives innovation. Using a qualitative approach with a descriptive case study method, this research delves into the

subjective perspectives of creative professionals and human resource managers through in-depth interviews and participant observation. The results reveal that effective talent management in the creative industry depends not only on formal mapping systems but more importantly on the recognition of an individual's unique aesthetic and technical expertise. Findings indicate that protean and non-linear career development – which prioritizes specialist skill mastery over traditional managerial promotion – has a very strong correlation with increased affective commitment. Employees tend to demonstrate higher loyalty when they perceive that the organization provides a platform for self-actualization and continuous investment in their professional growth. The integration of transparent talent recognition and personalized growth paths creates a sense of procedural justice that strengthens the employee's emotional attachment to the organization. This research contributes theoretically to the importance of humanizing talent management practices in the creative sector and offers practical implications for firms to design retention strategies that are more responsive to individual aspirations to maintain sustainable competitiveness in a dynamic global market.

Keywords: Talent Management, Career Development, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Industri kreatif secara inheren bergantung pada keunikan individu dan ekosistem yang mendukung eksplorasi ide tanpa batas, di mana keberhasilan sebuah karya bukan sekadar hasil dari proses mekanis melainkan buah dari pemikiran orisinal yang mendalam. Dalam dinamika yang sangat dinamis ini, komitmen organisasional dari tenaga kerja terampil tidak dapat lagi dipandang sekadar sebagai hasil dari transaksi kontraktual atau pertukaran ekonomi semata, melainkan harus dipahami sebagai fenomena psikologis yang sangat kompleks dan multidimensional. Tenaga kerja di sektor kreatif sering kali memiliki identitas profesional yang sangat kuat dan spesifik, di mana loyalitas mereka terhadap nilai-nilai profesi atau standar artistik sering kali melampaui loyalitas formal terhadap organisasi tempat mereka bernaung. Fenomena ini menciptakan tantangan unik bagi manajemen, di mana strategi talenta harus mampu menyentuh sisi afektif karyawan secara personal. Sejalan dengan pemikiran Adelia Ayu Larasati dkk. (2025), manajemen talenta di masa kini harus mampu bergerak melampaui administrasi rutin dan prosedur birokratis menuju pendekatan yang jauh lebih humanistik guna memperkuat keterikatan emosional yang autentik. Ketidakmampuan organisasi dalam memahami nuansa kebutuhan individu yang spesifik ini sering kali menjadi penyebab utama mengapa banyak perusahaan kreatif kehilangan talenta terbaiknya meskipun mereka telah menawarkan skema remunerasi yang kompetitif di pasar.

Pengembangan karier dalam industri kreatif juga telah mengalami pergeseran paradigma yang fundamental, bergerak menjauh dari jalur vertikal tradisional yang kaku menuju bentuk pengembangan yang bersifat protean, fleksibel, dan berkelanjutan. Di era ini, karyawan tidak lagi sekadar mengejar jabatan struktural, melainkan lebih menghargai organisasi yang berani memberikan ruang bagi eksperimentasi, kegagalan yang konstruktif, serta pembelajaran berkelanjutan yang

relevan dengan perkembangan zaman. West Science Journal (2025) menekankan dengan sangat tegas bahwa pengembangan karier yang benar-benar bermakna bagi praktisi kreatif adalah pengembangan yang mampu mengintegrasikan gairah pribadi dengan peran profesional mereka secara harmonis. Namun, terdapat sebuah ironi dalam literatur manajemen saat ini, di mana banyak kajian masih sering terjebak dalam angka-angka statistik dan metrik performa yang kering, sehingga gagal menangkap esensi tentang mengapa dan bagaimana proses pengembangan karier tersebut dirasakan secara mendalam oleh individu sebagai sebuah perjalanan hidup. Pandangan ini diperkuat oleh Wiyono dkk. (2025) yang menyatakan bahwa di tengah gempuran era digital, personalisasi pengalaman kerja telah menjadi kunci utama dalam membangun komitmen, di mana talenta berbakat tidak lagi bersedia dilihat hanya sebagai instrumen produksi atau aset mati dalam neraca perusahaan.

Eksplorasi terhadap komitmen organisasional melalui lensa kualitatif memungkinkan peneliti untuk melihat melampaui permukaan, guna memahami bagaimana budaya kerja yang inklusif dan pengakuan yang tulus terhadap bakat unik mampu membentuk narasi loyalitas yang kokoh. Karina dan Ardana (2020) telah menyoroti bahwa efektivitas manajemen talenta memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap cara karyawan memaknai peran mereka serta sejauh mana mereka merasa menjadi bagian integral dari visi organisasi. Di Indonesia, tantangan ini menjadi semakin nyata dan mendesak dengan munculnya generasi pekerja kreatif baru yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai fleksibilitas, otonomi kerja, dan keseimbangan hidup. Jika sistem manajemen talenta yang diterapkan oleh perusahaan dirasakan terlalu kaku atau terlalu mengedepankan kontrol yang berlebihan, hal tersebut justru akan menciptakan alienasi bagi tenaga kerja terampil yang seharusnya menjadi mesin penggerak inovasi. Zuhrofi (2025) menambahkan sebuah perspektif krusial bahwa meskipun teknologi digital dan kecerdasan buatan telah banyak membantu dalam proses pemetaan bakat secara teknis, sentuhan manusia dalam komunikasi manajerial tetap menjadi faktor penentu yang tidak tergantikan dalam membangun kepercayaan fundamental. Kepercayaan inilah yang pada akhirnya menjadi fondasi paling dasar bagi tumbuhnya komitmen jangka panjang yang tidak mudah goyah oleh tawaran dari kompetitor.

Lebih lanjut, analisis mendalam mengenai keterkaitan antara pengembangan diri dan loyalitas menunjukkan bahwa terdapat lapisan-lapisan psikologis yang sering kali terabaikan dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia konvensional. Kesenjangan yang ada dalam berbagai penelitian sebelumnya sering kali mengabaikan perspektif mikro dari sisi karyawan, khususnya mengenai hambatan-hambatan psikis dan struktural dalam pengembangan karier yang mereka rasakan sehari-hari. Akhmad Gerri Sarwo Edi dkk. (2025) mencatat dalam observasi mereka bahwa ketidakjelasan dalam implementasi strategi pengembangan sering kali menciptakan diskoneksi yang lebar antara harapan-harapan besar karyawan dan realitas manajerial yang mereka hadapi di lapangan. Masalah ini memerlukan sebuah penyelidikan yang lebih mendalam dan empatik untuk memahami bagaimana tenaga kerja terampil menavigasi lintasan karier mereka di tengah ketidakpastian industri kreatif yang penuh dengan disrupsi.

Sebagaimana ditegaskan oleh Bratha dan Ali (2023), loyalitas sejati tidak akan pernah bisa dipaksakan melalui aturan formal; loyalitas tersebut tumbuh secara organik dari persepsi individu akan adanya dukungan organisasional yang konsisten, adil, dan menghargai martabat manusia. Melalui pendekatan studi kualitatif yang komprehensif ini, peneliti bertujuan untuk mengungkap lapisan-lapisan tersembunyi dari praktik manajemen talenta yang tidak hanya sekadar tren, melainkan benar-benar mampu memicu komitmen organisasional yang tulus, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis baru serta panduan praktis bagi manajemen sumber daya manusia di sektor kreatif Indonesia.

Dalam konteks global yang semakin terhubung, industri kreatif menuntut adanya resiliensi yang tinggi dari para pelakunya, namun resiliensi tersebut tidak akan bertahan lama tanpa adanya rasa memiliki terhadap institusi yang menaunginya. Manajemen talenta yang ideal dalam sektor ini bukan lagi tentang bagaimana mengelola orang sebagai sumber daya, melainkan bagaimana mengelola potensi manusia agar terus berkembang sejalan dengan tujuan organisasi. Tantangan terbesar sering kali muncul ketika ada benturan antara kebutuhan komersial perusahaan dengan idealisme kreatif individu. Di sinilah peran pengembangan karier yang adaptif menjadi sangat krusial sebagai jembatan yang menghubungkan kedua kepentingan tersebut. Tanpa adanya pemahaman yang mendalam mengenai aspirasi individu, program-program pengembangan karier hanya akan menjadi formalitas belaka yang gagal memotivasi talenta terbaik. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha membedah fenomena tersebut dengan menempatkan manusia sebagai pusat dari setiap strategi organisasi, memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil mampu memperkuat ikatan antara talenta dan perusahaan secara berkelanjutan.

Penting untuk disadari bahwa di dalam industri kreatif, modal utama bukanlah mesin atau gedung, melainkan apa yang ada di dalam pikiran dan hati para pekerjanya. Oleh karena itu, setiap interaksi manajerial harus dipandang sebagai upaya untuk memupuk kreativitas tersebut agar tetap menyala. Pendekatan kualitatif dalam studi ini akan memberikan panggung bagi suara-suara karyawan yang selama ini mungkin hanya terwakili oleh angka dalam survei kepuasan kerja. Dengan mendengarkan narasi mereka tentang bagaimana mereka melihat masa depan karier mereka dan apa yang membuat mereka merasa dihargai, organisasi dapat merancang intervensi yang lebih tepat sasaran. Pada akhirnya, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan personal dan profesional secara simultan adalah investasi terbaik yang dapat dilakukan oleh perusahaan kreatif untuk memastikan keberlangsungan inovasi dan keunggulan kompetitif di masa depan. Upaya ini bukan hanya untuk kepentingan profitabilitas jangka pendek, melainkan untuk membangun ekosistem industri kreatif yang sehat, bermartabat, dan mampu bersaing di kancah internasional melalui kekuatan talenta-talenta lokal yang berkomitmen penuh.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif untuk mengeksplorasi secara mendalam fenomena manajemen talenta

dan pengembangan karier di industri kreatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena kemampuannya untuk menangkap kompleksitas pengalaman manusia dan makna yang dilekatkan oleh individu pada lingkungan kerja mereka. Sejalan dengan perspektif **Sugiyono (2023)**, penelitian kualitatif berfungsi untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata pada suatu konteks khusus yang alamiah. Melalui metode ini, peneliti tidak hanya mengamati hasil akhir, tetapi juga mendalami proses interaksi antara kebijakan perusahaan dengan persepsi tenaga kerja terampil mengenai komitmen mereka terhadap organisasi.

Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yang terdiri dari para profesional di sektor kreatif (seperti desainer, pengembang aplikasi, dan pengarah kreatif) serta manajer SDM yang terlibat langsung dalam perumusan kebijakan talenta. Penentuan informan didasarkan pada kriteria pengalaman minimal tiga tahun di industri dan keterlibatan aktif dalam program pengembangan karier internal. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang bersifat semi-terstruktur, guna memberikan ruang bagi informan untuk mengekspresikan pandangan mereka tanpa terbatas oleh pertanyaan yang kaku. Selain wawancara, observasi partisipatif dan studi dokumentasi terhadap kebijakan internal perusahaan juga dilakukan untuk mencapai triangulasi data, yang menurut **Sujarweni (2022)**, sangat penting untuk menjamin validitas dan kredibilitas temuan dalam penelitian kualitatif.

Proses analisis data mengikuti model analisis interaktif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Peneliti melakukan pengkodean (*coding*) terhadap transkrip wawancara untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul terkait praktik manajemen talenta dan tantangan pengembangan karier. Tahapan ini sangat krusial untuk mengabstraksikan data mentah menjadi konsep-konsep yang bermakna secara teoritis. Sesuai dengan kerangka analisis yang dikemukakan oleh **Ghozali (2021)** dalam konteks metodologi riset (yang sering diadaptasi untuk memastikan objektivitas temuan), penelitian ini juga menerapkan uji keabsahan data melalui *member checking* untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti selaras dengan pengalaman sebenarnya dari para informan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu menyajikan narasi yang kaya dan kontekstual mengenai dinamika komitmen organisasional di industri kreatif Indonesia.

HASIL PENELITIAN

Implementasi manajemen talenta di industri kreatif menunjukkan karakteristik yang berbeda dibandingkan industri manufaktur atau jasa konvensional. Informan penelitian secara konsisten menekankan bahwa identifikasi talenta tidak hanya didasarkan pada metrik kinerja kuantitatif, tetapi lebih pada "kapasitas inovasi" dan "kematangan estetika". Perusahaan yang menjadi objek studi cenderung menggunakan pendekatan yang lebih personal dalam memetakan potensi karyawan. Hal ini selaras dengan temuan bahwa manajemen talenta yang efektif harus mampu menyentuh sisi psikologis pekerja seni dan teknologi. Ketika perusahaan berhasil mengenali bakat spesifik seorang

individu, misalnya kemampuan seorang desainer dalam memadukan tren lokal dengan visi global, individu tersebut merasa memiliki nilai lebih di mata organisasi.

Rasa dihargai ini merupakan benih awal dari komitmen afektif. Sebaliknya, ketika manajemen talenta dijalankan secara mekanistik tanpa adanya dialog dua arah, tenaga kerja terampil cenderung merasa terasing. Data menunjukkan bahwa transparansi dalam proses seleksi "high-potential employees" sangat menentukan tingkat kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Berikut adalah ringkasan persepsi informan mengenai komponen manajemen talenta yang paling berpengaruh terhadap psikologi kerja mereka:

Tabel 1. Dimensi Manajemen Talenta dalam Persepsi Tenaga Kerja Kreatif

Dimensi Manajemen Talenta	Karakteristik Utama	Dampak Psikologis pada Karyawan
Identifikasi Bakat	Penilaian berbasis portofolio dan kreativitas	Merasa diakui secara profesional
Akuisisi Talenta	Rekrutmen berbasis keselarasan budaya (<i>cultural fit</i>)	Rasa memiliki terhadap komunitas
Retensi Talenta	Pemberian otonomi dan proyek strategis	Meningkatkan tanggung jawab internal
Manajemen Kinerja	Umpan balik berkelanjutan (bukan tahunan)	Memperjelas standar kualitas karya

Pengembangan Karier sebagai Ruang Aktualisasi

Temuan selanjutnya menyoroti bahwa pengembangan karier di industri kreatif tidak lagi dimaknai sebagai pendakian tangga hierarki struktural. Para informan lebih menekankan pada "karier protean" atau pengembangan berbasis keterampilan (*skill-based progression*). Bagi seorang pengembang aplikasi atau animator, naik jabatan menjadi manajer sering kali dianggap kurang menarik dibandingkan menjadi *expert* di bidang teknisnya. Oleh karena itu, perusahaan yang menawarkan jalur karier spesialis atau horizontal cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih baik. Pengembangan karier dalam konteks ini mencakup penyediaan akses ke teknologi terbaru, pelatihan bersertifikasi internasional, dan kesempatan untuk mengerjakan proyek-proyek yang memiliki dampak sosial atau artistik yang tinggi.

Ketiadaan jalur karier yang jelas sering kali menjadi pemicu utama fenomena *turnover* di industri ini. Tenaga kerja terampil merasa bahwa jika mereka tidak berkembang secara intelektual di suatu tempat, mereka lebih baik pindah ke perusahaan lain atau menjadi pekerja lepas (*freelancer*). Pengembangan karier berfungsi sebagai bukti konkret bahwa organisasi berinvestasi pada masa depan karyawan. Ketika investasi ini dirasakan nyata, karyawan merespons dengan komitmen normatif, di mana mereka merasa memiliki kewajiban moral untuk memberikan kontribusi terbaik sebagai balas budi atas pengembangan yang mereka terima. Data mengenai preferensi pengembangan karier informan

diringkas dalam tabel berikut:

Tabel 2. Tipologi Pengembangan Karier di Industri Kreatif

Jenis Pengembangan	Bentuk Aktivitas	Motivasi Karyawan
Karier Horizontal	Perluasan peran lintas departemen	Menghindari kejenuhan kerja
Jalur Spesialis	Pendalaman keahlian teknis tingkat tinggi	Pengakuan sebagai otoritas di bidangnya
Mentorship	Pendampingan oleh tokoh senior industri	Transfer nilai-nilai profesional
Eksplorasi Proyek	Kebebasan memilih proyek internal	Aktualisasi diri dan kepuasan karya

Integrasi Manajemen Talenta dan Karier terhadap Komitmen

Analisis mendalam menunjukkan bahwa komitmen organisasional adalah produk dari sinkronisasi antara manajemen talenta dan pengembangan karier. Karyawan yang merasa bakatnya dikelola dengan baik (manajemen talenta) dan diberikan jalur pertumbuhan yang pasti (pengembangan karier) menunjukkan tingkat keterlibatan yang luar biasa. Mereka tidak hanya bertahan karena kebutuhan ekonomi, tetapi karena merasa organisasi adalah tempat terbaik untuk mencapai potensi tertinggi mereka. Komitmen ini bersifat multidimensional, mencakup dimensi afektif (emosional), kontinuans (pertimbangan biaya-manfaat), dan normatif (etika).

Dalam wawancara, sering muncul narasi bahwa "kebebasan dalam batas" merupakan kunci utama. Manajemen talenta memberikan "batas" atau struktur, sementara pengembangan karier memberikan "kebebasan" untuk bergerak di dalam struktur tersebut. Fenomena ini menciptakan ikatan emosional yang kuat. Tenaga kerja kreatif merasa bahwa perusahaan bukan sekadar tempat bekerja, melainkan panggung untuk berkarya. Integrasi kedua variabel ini membangun budaya kerja yang resilien, di mana karyawan bersedia bekerja melampaui deskripsi pekerjaan mereka demi keberhasilan proyek bersama. Berikut adalah tabel yang memetakan hubungan antara praktik manajerial dengan jenis komitmen yang dihasilkan:

Tabel 3. Pemetaan Hubungan Praktik Manajemen terhadap Komitmen Organisasional

Praktik Manajerial	Jenis Komitmen	Manifestasi Perilaku
Pengakuan Bakat Unik	Afektif	Loyalitas tinggi dan kebanggaan pada merek
Investasi Pelatihan Mahal	Normatif	Rasa sungkan untuk keluar dalam waktu dekat
Jalur Karier Jelas	Kontinuans	Penilaian bahwa rugi jika meninggalkan posisi

Praktik Manajerial	Jenis Komitmen	Manifestasi Perilaku
Budaya Inovasi Terbuka	Afektif	Sukarela membantu rekan kerja dan berinovasi

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pada industri kreatif, manajemen talenta dan pengembangan karier bukan sekadar fungsi administratif. Keduanya adalah alat strategis untuk membangun narasi bahwa organisasi peduli pada pertumbuhan manusia. Data lapangan menunjukkan bahwa komitmen tertinggi ditemukan pada organisasi yang memperlakukan talenta terampil mereka sebagai "mitra kreatif" daripada sekadar "buruh kerah putih". Narasi keberhasilan dalam industri kreatif sangat bergantung pada bagaimana individu-individu ini merasa memiliki masa depan yang cerah di dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, penguatan pada aspek pengembangan karier yang personal dan manajemen talenta yang transparan menjadi harga mati bagi perusahaan kreatif yang ingin memenangkan persaingan memperebutkan talenta unggul di pasar global.

PEMBAHASAN

Bagian pembahasan ini mengintegrasikan temuan lapangan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia kontemporer untuk membedah bagaimana interaksi antara manajemen talenta dan pengembangan karier membentuk struktur komitmen pada tenaga kerja kreatif. Secara mendasar, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta di industri kreatif tidak beroperasi dalam ruang hampa, melainkan bertindak sebagai katalisator yang memicu respons emosional karyawan. Ketika organisasi mampu mengidentifikasi bakat spesifik secara akurat, hal ini menciptakan persepsi dukungan organisasional yang kuat. Temuan ini memperkuat argumen Karina dan Ardana (2020) yang menyatakan bahwa manajemen talenta yang efektif adalah fondasi utama bagi komitmen organisasi, namun dalam konteks kualitatif ini, terungkap bahwa aspek "pengakuan" jauh lebih bernilai bagi pekerja kreatif dibandingkan sekadar insentif finansial. Pengakuan terhadap keunikan karya menjadi validasi identitas profesional yang kemudian bertransformasi menjadi loyalitas afektif.

Lebih jauh lagi, pembahasan mengenai pengembangan karier mengungkapkan pergeseran dari struktur karier tradisional menuju model karier protean yang lebih fleksibel. Para tenaga kerja terampil di industri kreatif cenderung tidak mengejar jabatan manajerial, melainkan penguasaan teknis yang lebih dalam. Hal ini menciptakan tantangan bagi manajemen untuk menyediakan jalur karier spesialis yang setara dengan jalur manajerial. Sejalan dengan pemikiran West Science Journal (2025), pengembangan karier yang dirancang secara personal memberikan rasa kebermaknaan kerja. Jika seorang desainer atau pengembang merasa bahwa organisasi memberikan platform untuk berevolusi secara profesional, mereka akan mengembangkan keterikatan normatif karena merasa perusahaan telah berinvestasi secara signifikan pada masa depan mereka. Sebaliknya, stagnasi karier dalam industri yang bergerak cepat seperti sektor kreatif

sering kali dianggap sebagai ancaman bagi eksistensi profesional individu, yang pada akhirnya akan menghancurkan komitmen organisasional.

Integrasi antara manajemen talenta dan pengembangan karier menciptakan sinergi yang memperkuat retensi karyawan melalui mekanisme kepercayaan. Penelitian ini menemukan bahwa transparansi dalam pengelolaan talenta membangun rasa keadilan prosedural. Sebagaimana dijelaskan oleh Zuhrofi (2025), sentuhan manusia dalam komunikasi manajerial tetap menjadi faktor pembeda meskipun teknologi pemetaan bakat telah diadopsi. Dalam industri kreatif, komunikasi yang jujur mengenai potensi dan masa depan karyawan di perusahaan mampu mereduksi ketidakpastian kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari rencana jangka panjang perusahaan, komitmen mereka tidak lagi bersifat transaksional tetapi menjadi hubungan kemitraan. Hal ini membuktikan bahwa manajemen talenta bukan hanya soal efisiensi operasional, tetapi tentang membangun narasi bersama antara tujuan individu dan visi organisasi.

Namun, pembahasan ini juga menyoroti adanya risiko diskoneksi jika implementasi strategi dilakukan secara setengah hati. Akhmad Gerri Sarwo Edi dkk. (2025) memberikan peringatan bahwa ketidakjelasan dalam pengembangan karier dapat memicu kelelahan mental yang menggerus komitmen. Di industri kreatif, beban kerja yang tinggi sering kali dibenarkan atas nama kreativitas, namun tanpa manajemen talenta yang mampu menyeimbangkan kapasitas dan kapabilitas, hal ini justru akan menjadi bumerang. Oleh karena itu, komitmen organisasional dalam penelitian ini ditemukan bersifat dinamis dan sangat bergantung pada konsistensi organisasi dalam memenuhi janji-janji pengembangan profesional. Keselarasan antara janji manajemen saat rekrutmen dengan realitas pengembangan di lapangan menjadi penentu apakah seorang talenta terampil akan menjadi advokat setia bagi organisasi atau justru mencari peluang di tempat lain.

Akhirnya, pembahasan ini menegaskan bahwa komitmen organisasional pada tenaga kerja terampil industri kreatif adalah hasil dari ekosistem yang menghargai otonomi, pertumbuhan, dan pengakuan. Manajemen talenta bertugas menyiapkan "panggung", sementara pengembangan karier memberikan "peran" yang relevan bagi karyawan. Tanpa integrasi kedua aspek ini, organisasi kreatif akan kesulitan mempertahankan modal intelektualnya. Fenomena ini mendukung proposisi Wiyono dkk. (2025) bahwa di era digital, personalisasi pengalaman kerja adalah keharusan. Dengan memberikan ruang bagi aktualisasi diri melalui manajemen bakat yang tepat, organisasi tidak hanya mendapatkan produktivitas, tetapi juga dedikasi total dari para pekerjanya. Pembahasan ini memberikan kontribusi teoritis bahwa pada sektor kreatif, komitmen organisasional adalah bentuk "balas jasa" emosional karyawan atas lingkungan yang memungkinkan mereka terus bertumbuh dan berkarya tanpa batas.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasional di kalangan tenaga kerja terampil industri kreatif merupakan hasil dari interaksi kompleks antara pengakuan bakat dan kejelasan masa depan profesional. Manajemen talenta

yang dijalankan dengan pendekatan humanistik terbukti mampu menciptakan rasa kepemilikan yang kuat, di mana karyawan tidak hanya merasa sebagai pekerja, tetapi sebagai kontributor kunci dalam ekosistem inovasi. Temuan ini menegaskan bahwa ketika perusahaan mampu mengidentifikasi dan memfasilitasi keunikan setiap individu, komitmen afektif akan terbentuk secara alami. Selain itu, pengembangan karier yang bersifat fleksibel dan berbasis pada peningkatan keahlian khusus menjadi faktor krusial dalam mempertahankan talenta. Karyawan di sektor ini memiliki kecenderungan untuk tetap setia pada organisasi yang memberikan mereka ruang aktualisasi diri dan akses terhadap pembelajaran berkelanjutan, yang pada akhirnya mentransformasi loyalitas mereka dari sekadar kebutuhan ekonomi menjadi dedikasi profesional yang mendalam.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar para praktisi sumber daya manusia di industri kreatif mulai meninggalkan pendekatan manajemen talenta yang bersifat kaku dan seragam. Perusahaan perlu merancang jalur karier "spesialis" yang memiliki prestise dan remunerasi setara dengan jalur manajerial untuk mencegah hilangnya talenta teknis terbaik. Selain itu, transparansi dalam pemetaan bakat dan pemberian umpan balik yang konstruktif harus menjadi bagian dari budaya organisasi sehari-hari untuk menjaga kepercayaan karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan eksplorasi lebih mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kreatif dalam memediasi hubungan antara manajemen talenta dan komitmen, mengingat aspek kepemimpinan memiliki peran sentral dalam menentukan kenyamanan lingkungan kerja kreatif. Secara keseluruhan, investasi pada manusia di industri kreatif adalah investasi pada keberlanjutan inovasi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Ayu Larasati, dkk. (2025). *Strategi Integrasi Manajemen Talenta untuk Efektivitas Kinerja Organisasi di Era Transformasi Digital*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Akhmad Gerri Sarwo Edi, dkk. (2025). *Analisis Beban Kerja dan Distribusi Talenta dalam Meningkatkan Moral Kerja Tenaga Kreatif*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis.
- Bratha, A., & Ali, H. (2023). *Membangun Komitmen Organisasi melalui Dukungan Organisasional dan Lingkungan Kerja Kondusif*. Jurnal Riset Manajemen Kontemporer.
- Karina, N. M. J., & Ardana, I. K. (2020). *Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Komitmen Organisasional dan Perilaku Kewargaan Organisasi*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- West Science Journal. (2025). *Personalized Career Development: A New Paradigm for Creative Professionals*. West Science Journal of Management and Business.
- Wiyono, A., dkk. (2025). *Eksplorasi Kebutuhan Pengembangan Karier pada Generasi Z di Sektor Digital*. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen.
- Zuhrofi, M. (2025). *Transformasi Digital dalam Pemetaan Bakat: Menyeimbangkan*

Teknologi dan Sentuhan Manusia. Jurnal Teknologi Informasi dan Manajemen.