

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS TALENT MANAGEMENT  
DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT DI BAGIAN HUKUM SETDA ROKAN HULU**

**Ratna Dewi<sup>1</sup>, Seprini<sup>2</sup>, Sherliyana Anggraini<sup>3</sup>**  
Universitas Pasir Pengaraian

Correspondence		
Email: <a href="mailto:ratnadewinst1694@gmail.com">ratnadewinst1694@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted 5 Desember 2025	Accepted 8 Desember 2025	Published 9 Desember 2025

**ABSTRACT**

*This study aims to describe the implementation of Talent Management and Knowledge Management in the legal department of the Rokan Hulu Regional Secretariat, which has a positive impact on improving employee performance. Talent Management, through a selective recruitment process, training, and career planning, has succeeded in increasing employee motivation and work quality. Meanwhile, the implementation of Knowledge Management, with systematic knowledge management, helps employees access information more quickly and accurately, which ultimately increases work efficiency and reduces errors. The combination of these two management systems plays an important role in improving performance, both in terms of work quality and time efficiency. Employees feel more organized and motivated to develop, which supports the achievement of organizational goals.*

**Keywords:** Talent Management, Knowledge Management

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Penerapan Talent Management dan Knowledge Management di bagian hukum Setda Rokan Hulu memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Talent Management, melalui proses rekrutmen yang selektif, pelatihan, dan perencanaan karier, berhasil meningkatkan motivasi dan kualitas kerja karyawan. Sementara itu, penerapan Knowledge Management, dengan pengelolaan pengetahuan yang sistematis, membantu karyawan mengakses informasi dengan lebih cepat dan tepat, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi kesalahan. Kombinasi kedua manajemen ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja, baik dalam hal kualitas pekerjaan maupun efisiensi waktu. Karyawan merasa lebih terorganisir dan termotivasi untuk berkembang, yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kedisiplinan dengan baik.

**Kata Kunci:** Talent Management, Knowledge Management.

**PENDAHULUAN**

Di era modern ini, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Bagian hukum Setda Rokan Hulu sebagai bagian dari instansi pemerintah memiliki tanggung jawab yang besar dalam menangani berbagai urusan hukum, yang menuntut efisiensi dan efektivitas kerja yang tinggi.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja adalah Talent Management (TM), yang fokus pada pengelolaan potensi karyawan. Dengan TM, organisasi dapat mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan talenta yang tepat untuk mendukung tujuan organisasi. Selain itu, Knowledge Management (KM) atau manajemen pengetahuan juga penting karena membantu menyimpan, menyebarkan, dan memanfaatkan pengetahuan yang relevan, sehingga setiap karyawan dapat bekerja lebih produktif dan efektif.

Implementasi TM dan KM diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan di bagian hukum Setda Rokan Hulu melalui optimalisasi kemampuan individu dan pengetahuan yang terstruktur dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini akan melihat sejauh mana penerapan TM dan KM berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian tersebut.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mengoptimalkan proses bisnis dan pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana telah dikemukakan oleh Simanjuntak (2005), antara lain : Pertama faktor

individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Kedua faktor dukungan organisasi, yaitu dukungan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Ketiga faktor dukungan manajemen, yaitu berupa strategi dalam membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, mengembangkan kompetensi karyawan, serta menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dari ketiga faktor tersebut di atas, yang menarik perhatian peneliti adalah faktor dukungan manajemen. (Lewis & Heckman, 2006) berpendapat bahwa dukungan manajemen dapat dimulai dari proses rekrutmen, penempatan karyawan, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan karir, sampai karyawan meninggalkan perusahaan. Strategi seperti ini dapat dilakukan oleh manajemen melalui pengelolaan bakat karyawan (talent management). Talent management sangatlah penting bagi perusahaan agar mampu mengelola sumber daya manusia bertalenta tinggi yang dapat membangun perusahaan untuk terus mencapai visi perusahaan. Talent management merupakan serangkaian proses yang dirancang perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan karyawan untuk menjadi human capital yang berkualitas. Dengan mempertahankan karyawan terbaik maka perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil yang bisa diperoleh perusahaan dengan menerapkan strategi talent management menurut (Pella & Inayati, 2011), adalah “mengisi posisi manajemen puncak dengan orang-orang berkualitas, sehingga perusahaan tidak perlu meragukan kinerja karyawan yang akan diangkat menjadi bagian dari posisi puncak perusahaan”. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Pratt, et al., yang dikutip oleh Bakker & Bal (2010) menjelaskan bahwa “investasi berupa manajemen talenta dapat menghasilkan pekerja yang berkualitas dan menghasilkan karya dengan kualitas kinerja yang tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa adanya kaitan yang signifikan antara manajemen talenta dengan kinerja karyawan”. Kemudian secara empiris Harmen (2018), melalui hasil penelitiannya telah membuktikan bahwa talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bidang hukum setda Rokan Hulu ini.

Dukungan manajemen yang penting lainnya dalam mengoptimalkan kinerja karyawan adalah pengelolaan pengetahuan (knowledge management). Menurut Natalia Kosasih & Sri Budiani (2007), “kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan knowledge yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya”.

## METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 24 Oktober 2024 di bagian hukum Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hulu, yang beralamat di Jl. Komp. Perkantoran Pemda Rohul, Pematang Berangan, Kec. Rambah, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansinya dengan fokus penelitian, yaitu mengkaji implementasi Talent Management™ dan Knowledge Management (KM) dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan pemerintahan.

Metode dan Pendekatan Penelitian Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fenomena yang terjadi terkait penerapan TM dan KM serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali data mendalam melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Wawancara: Wawancara dilakukan terhadap beberapa informan, seperti pimpinan bagian hukum, staf karyawan, dan pihak terkait lainnya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman mengenai penerapan TM dan KM di bagian hukum Setda Rokan Hulu.

Pertanyaan dalam wawancara berfokus pada bagaimana karyawan dipilih, dikembangkan, dan dipertahankan (TM), serta bagaimana pengetahuan dikelola dan didistribusikan dalam organisasi (KM).

**Observasi:** Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas yang terkait dengan TM dan KM di bagian hukum Setda Rokan Hulu. Peneliti mengamati bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka, interaksi antar anggota tim, serta proses pengelolaan pengetahuan di tempat kerja.

**Dokumentasi:** Data juga diperoleh melalui dokumen yang relevan, seperti laporan kinerja, dokumen kebijakan tentang TM dan KM, materi pelatihan, serta dokumentasi aktivitas terkait manajemen talenta dan pengetahuan.

**Teknik Analisis Data:** Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan penerapan TM dan KM di bagian hukum Setda Rokan Hulu serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah analisis data meliputi:

**Reduksi Data:** Mengelompokkan data yang telah terkumpul berdasarkan tema utama, seperti penerapan TM, KM, dan dampak terhadap kinerja.

**Penyajian Data:** Data yang sudah dikategorikan kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif agar lebih mudah dipahami.

**Penarikan Kesimpulan:** Kesimpulan ditarik dengan merujuk pada tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh TM dan KM terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Penerapan Talent Management di Setda Rokan Hulu**

Di bagian hukum Setda Rokan Hulu, Talent Management (TM) diterapkan dengan fokus pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berpotensi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Proses manajemen talenta ini dimulai dengan proses rekrutmen yang ketat, yang mengutamakan pemilihan individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan hukum di pemerintahan.

**Rekrutmen dan Seleksi:** Proses rekrutmen dilakukan dengan cara yang transparan dan berbasis pada kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi di bagian hukum. Seleksi dilakukan melalui tes tertulis dan wawancara yang mengukur pemahaman calon terhadap masalah hukum serta kemampuan analitis dan komunikasi mereka.

**Pelatihan dan Pengembangan:** Setelah rekrutmen, karyawan di bagian hukum Setda Rokan Hulu mengikuti pelatihan dan pengembangan yang rutin dilaksanakan. Pelatihan ini tidak hanya terbatas pada pengetahuan hukum, tetapi juga mencakup keterampilan soft skills seperti kepemimpinan, manajemen waktu, dan kemampuan komunikasi. Hal ini bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menangani berbagai masalah hukum yang kompleks serta berkontribusi secara optimal dalam tim.

**Perencanaan Karier:** Perencanaan karier di Setda Rokan Hulu diimplementasikan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti program pengembangan karier. Program ini dirancang agar karyawan dapat berkembang dalam karier mereka di dalam organisasi, dengan promosi yang diberikan berdasarkan kinerja dan potensi yang dimiliki.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapan Talent Management ini berdampak positif dalam pengembangan karier individu, meningkatkan kepuasan kerja, dan membantu karyawan untuk lebih fokus pada peningkatan kualitas pekerjaan mereka.

### **Implementasi Knowledge Management di Setda Rokan Hulu**

Dalam hal Knowledge Management (KM), bagian hukum Setda Rokan Hulu telah mengimplementasikan sistem untuk mengelola dan mendistribusikan pengetahuan yang ada. Pengetahuan ini meliputi berbagai hal, seperti peraturan perundang-undangan terbaru, prosedur hukum, dan dokumentasi kasus yang telah ditangani sebelumnya.

**Penyimpanan dan Distribusi Pengetahuan:** Salah satu langkah penting yang dilakukan

adalah digitalisasi dokumen hukum yang membuat informasi dapat diakses secara cepat dan mudah oleh semua karyawan. Setiap dokumen yang berkaitan dengan pekerjaan hukum diorganisir dalam sistem penyimpanan berbasis digital, yang memungkinkan pencarian dan akses informasi secara efisien. Karyawan yang membutuhkan referensi terkait kasus atau regulasi dapat dengan mudah mengaksesnya tanpa hambatan waktu.

**Pelatihan dan Pembelajaran Berkelanjutan:** Bagian hukum Setda Rokan Hulu juga mengadakan sesi pelatihan berbasis pengetahuan yang berfokus pada pembelajaran berbasis pengalaman. Karyawan diberi kesempatan untuk berbagi pengalaman dalam menangani kasus atau permasalahan hukum yang mereka hadapi. Hal ini memungkinkan karyawan lainnya untuk belajar dari pengalaman kolega mereka, sehingga proses belajar menjadi lebih aplikatif dan berbasis praktik.

**Kolaborasi Antar Tim:** Setiap tim di bagian hukum melakukan diskusi rutin dan berbagi informasi mengenai perkembangan hukum yang relevan dengan tugas mereka. Diskusi ini tidak hanya membantu meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan, tetapi juga memperkuat kerja sama antar individu dalam tim.

**Pemanfaatan Teknologi:** Selain itu, teknologi juga digunakan untuk mempercepat proses berbagi pengetahuan. Platform berbasis intranet dan aplikasi manajemen proyek digunakan untuk mendokumentasikan hasil kerja, berbagi informasi, dan melaporkan perkembangan kasus hukum yang sedang ditangani.

### **Analisis Dampak Pengelolaan Keuangan terhadap UMKM**

Penerapan TM dan KM di Setda Rokan Hulu berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian, ada beberapa dampak yang dirasakan oleh karyawan, antara lain:

**Peningkatan Efisiensi Kerja:** Dengan adanya pelatihan yang baik melalui TM dan akses mudah ke pengetahuan melalui KM, karyawan dapat bekerja lebih efisien. Mereka tidak perlu lagi mencari informasi hukum secara manual, karena hampir semua dokumen sudah tersedia dalam sistem digital yang terorganisir dengan baik. Selain itu, pelatihan yang diberikan meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills yang membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat.

**Pengurangan Kesalahan dalam Pekerjaan:** Salah satu dampak yang paling mencolok adalah pengurangan kesalahan dalam pembuatan dokumen hukum. Dengan adanya sistem penyimpanan dan akses pengetahuan yang lebih baik, karyawan dapat menghindari kesalahan dalam memahami undang-undang atau prosedur hukum, yang sebelumnya bisa menyebabkan kesalahan administrasi atau keputusan yang salah.

**Peningkatan Kualitas Pekerjaan:** Karyawan merasa lebih percaya diri dalam pekerjaan mereka karena mereka mendapatkan pelatihan yang memadai dan dukungan dalam berbagi pengetahuan. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, terutama dalam hal keakuratan dan kelengkapan dokumen hukum yang mereka susun.

**Peningkatan Kepuasan dan Motivasi Kerja:** Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang melalui TM dan KM menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan

mereka. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

### **Dokumentasi**

Berikut adalah dokumentasi foto yang diambil saat proses penelitian bersama pihak terkait di bagian hukum Setda Rokan Hulu. Foto-foto ini mencakup momen diskusi dan interaksi dengan tim di Setda Rohul yang turut mendukung pelaksanaan penelitian ini. Kehadiran dan dukungan mereka sangat membantu dalam menggali data dan informasi yang relevan, serta memperkaya wawasan kami selama penelitian.



**Gambar 1: Foto bersama pihak Setda Rohul**



**Gambar 2: Sesi Analisis Data**



**Gambar 3: Sesi Wawancara 1**



**Gambar 4: Sesi Wawancara 2**

## KESIMPULAN

Penerapan Talent Management dan Knowledge Management di bagian hukum Setda Rokan Hulu memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Talent Management, melalui proses rekrutmen yang selektif, pelatihan, dan perencanaan karier, berhasil meningkatkan motivasi dan kualitas kerja karyawan. Sementara itu, penerapan Knowledge Management, dengan pengelolaan pengetahuan yang sistematis, membantu karyawan mengakses informasi dengan lebih cepat dan tepat, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi kesalahan.

Kombinasi kedua manajemen ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja, baik dalam hal kualitas pekerjaan maupun efisiensi waktu. Karyawan merasa lebih terorganisir dan termotivasi untuk berkembang, yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

## SARAN

**Peningkatan Teknologi:** Setda Rokan Hulu perlu memperbarui sistem teknologi untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan pengetahuan dan informasi.

**Pelatihan Soft Skills:** Selain pelatihan teknis, penting untuk memperkuat pelatihan soft skills seperti komunikasi dan kerjasama tim agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dalam berbagai situasi.

**Peningkatan Knowledge Sharing:** Perlu lebih banyak forum diskusi atau pertemuan rutin untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan antar karyawan.

**Evaluasi dan Monitoring:** Diperlukan evaluasi berkala terhadap penerapan TM dan KM untuk memastikan keduanya tetap relevan dan efektif.

**Keterlibatan Karyawan dalam Keputusan:** Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan Setda Rokan Hulu dapat terus mengoptimalkan penerapan Talent Management dan Knowledge

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic Human Resources Management: Where Do We Go From Here? *Journal of Management*, 32(6), 898-925.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business Press.

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Robison, L. J. (2009). *Talent Management in the Public Sector: Making It Work*. *Public Personnel Management*, 38(4), 1-14.
- Setda Rokan Hulu. (2024). *Laporan Kinerja Bagian Hukum Setda Rokan Hulu Tahun 2024*. Rokan Hulu: Setda Rokan Hulu.
- Stankiewicz, L. (2012). *Managing Knowledge for Innovation*. Routledge.
- Widodo, W., & Hadi, A. (2017). Penerapan Knowledge Management dalam Organisasi Publik untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 12(2), 105-118.
- Yulianto, D. (2020). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Alfabeta.