ABSTRAK

Keunggulan kompetitif menjadi instrumen yang sangat berguna dan mempengaruhi bisnis. Menurut penelitian yang telah dilakukan terdapat tren integrasi global yang menunjukkan standarisasi dalam perekrutan, manajemen dan pengembangan talenta yang dilakukan agar organisasi memiliki keunggulan kompetitif. Tujuan dari penelitian ini adalah mengindentifikasi faktor-faktor keberhasilan dan tantangan dalam proses menajemen talenta, serta menghasilkan model perencanaan strategis agar dapat membantu perusahaan menuju arah *human capital*. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada dalam diri karyawan dan faktor pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi sebagai alat penelitiannya. Analisis hasil dari informasi kemudian dipetakan sesuai faktor yang dimunculkan dalam penelitian ini, lalu membangun pengembangan *soft model* dari pemetaan faktor tersebut. Proses wawancara melibatkan 6 (enam) orang partisipan dengan kriteria 3 (tiga) orang yang telah lulus, dan 3 (tiga) orang yang pernah mengalami kegagalan dalam seleksi program manajemen talenta. Hasil penelitian menunjukan terdapat lima faktor yang mempengaruhi persepsi kepuasan karyawan terhadap strategi manajemen talenta. Kelima faktor tersebut adalah sikap kerja, cara berpikir, peluang promosi, hubungan kerja, dan motivasi karyawan.

Kata kunci: keunggulan kompetitif; *human capital*; strategi manajemen talenta; kepuasan kerja; pengembangan talenta; standardisasi perekrutan; model perencanaan strategis.