

## STRATEGI TALENT MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN RETENSI DOSEN MUDA DI UNIVERSITAS LAMAPPAPOLEONRO

Nurmal Idrus<sup>1)</sup>, Asnia Minarti<sup>2)</sup>, Soufyan<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Prodi Magister Manajemen, Universitas Lamappapoleonro

<sup>2</sup>Prodi Magister Manajemen, Universitas Lamappapoleonro

<sup>3</sup>Prodi Magister Manajemen, Universitas Lamappapoleonro

Corresponding Author: nenoirus@gmail.com

---

### ARTICLE INFO

**Keywords:** *Talent Management, Retensi Dosen Muda, Pengembangan SDM, Universitas Lamappapoleonro*

*Received : 8 November 2025*

*Revised : 21 Desember 2025*

*Accepted: 30 Desember 2025*

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.



### ABSTRACT

Retensi dosen muda merupakan isu penting bagi Universitas Lamappapoleonro dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia akademik yang berdaya saing. Tantangan dalam mempertahankan dosen potensial tidak hanya berkaitan dengan kompensasi, tetapi juga dengan strategi pengelolaan talenta (talent management) yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi talent management terhadap retensi dosen muda di Universitas Lamappapoleonro, dengan meninjau lima dimensi utama, yaitu rekrutmen selektif, pelatihan dan pengembangan, mentoring, sistem penghargaan, serta promosi karier. Metode penelitian menggunakan pendekatan mixed methods, di mana data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 dosen muda, sedangkan data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pihak pengelola sumber daya manusia dan pimpinan fakultas. Analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel talent management terhadap niat bertahan, sementara analisis kualitatif dilakukan dengan teknik analisis

tematik untuk menggali faktor-faktor kontekstual yang mendukung retensi dosen muda. Hasil penelitian diharapkan dapat menghasilkan model strategi pengelolaan talenta yang efektif dan aplikatif bagi Universitas Lamappapoleonro serta memberikan rekomendasi kebijakan dalam pengembangan karier dosen muda secara berkelanjutan.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen paling vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi pendidikan tinggi. Menurut Armstrong (Armstrong, 2014) (2014), SDM adalah aset strategis yang menentukan daya saing organisasi karena berperan langsung dalam penciptaan nilai (Adawiah 2023). Dalam konteks perguruan tinggi, dosen tidak hanya berperan sebagai tenaga pendidik, tetapi juga sebagai peneliti, pengembang ilmu pengetahuan, dan agen perubahan sosial. Hal ini sejalan dengan pandangan Mathis (Mathis & Jackson, 2011) dan Jackson (2011) yang menyatakan bahwa kualitas SDM menentukan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Karena itu, kemampuan perguruan tinggi dalam mempertahankan dosen yang kompeten dan berkomitmen menjadi sangat penting untuk menjaga kualitas tridharma perguruan tinggi.

Namun, retensi dosen muda masih menjadi tantangan serius di berbagai perguruan tinggi di Indonesia. Dosen muda cenderung memiliki karakteristik yang dinamis, berorientasi pada pengembangan karier, dan terbuka terhadap peluang eksternal. Menurut Robbins (Robbins & Judge, 2017) dan Judge (2017), karyawan dengan orientasi karier yang tinggi akan lebih sensitif terhadap peluang kerja yang lebih menjanjikan, sehingga risiko turnover semakin besar apabila organisasi tidak mampu menyediakan jalur pengembangan yang memadai. Kondisi seperti beban kerja, minimnya penghargaan, dan terbatasnya kesempatan

pengembangan diri dapat menurunkan loyalitas dosen muda terhadap institusi, sebagaimana dijelaskan Schaufeli (Schaufeli & Bakker, 2004) & Bakker (2004) yang menyebutkan bahwa kurangnya dukungan organisasi dapat menurunkan keterikatan kerja (work engagement).

Dalam menghadapi tantangan tersebut, penerapan strategi pengelolaan talenta (talent management) menjadi pendekatan yang efektif. Cappelli (Cappelli, 2008) (2008) menegaskan bahwa talent management adalah proses sistematis untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu terbaik dalam organisasi. Sementara itu, Collings (Collings & Mellahi, 2009) dan Mellahi (2009) menyatakan bahwa inti dari talent management adalah memastikan bahwa karyawan berpotensi tinggi ditempatkan pada posisi strategis dan memperoleh dukungan yang diperlukan untuk berkembang. Dalam konteks pendidikan tinggi, strategi talent management dapat mencakup rekrutmen selektif, pelatihan dan pengembangan, mentoring, penghargaan berbasis kinerja, serta sistem promosi karier yang transparan. Implementasi strategi ini diyakini mampu mendorong komitmen dan loyalitas dosen terhadap institusi.

Universitas Lamappapoleonro sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi di Kabupaten Soppeng memiliki komitmen untuk memperkuat kapasitas SDM, termasuk dosen muda yang menjadi pilar keberlanjutan akademik. Menurut Dessler (Dessler, 2020) (2020), keberhasilan retensi karyawan dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier, kesempatan belajar, dan sistem penghargaan yang adil. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, strategi retensi berbasis talent management di Universitas Lamappapoleonro masih perlu ditingkatkan agar lebih sistematis, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan dosen muda.

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menganalisis pengaruh penerapan strategi talent management terhadap retensi dosen muda di Universitas Lamappapoleonro, dengan fokus pada lima aspek utama: rekrutmen selektif, pelatihan dan pengembangan, mentoring, sistem penghargaan, dan promosi karier. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM di perguruan tinggi, serta manfaat praktis bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi retensi yang efektif dan berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen muda Universitas Lamappapoleonro, yaitu dosen berusia maksimal 40 tahun atau memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun sejak diangkat sebagai dosen tetap. Berdasarkan data kepegawaian universitas tahun 2025, jumlah populasi dosen muda tercatat sebanyak 65 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate random sampling, dengan pertimbangan bahwa seluruh fakultas memiliki jumlah dosen muda yang proporsional. Berdasarkan rumus **Slovin** ( $n = N / (1 + N e^2)$ ) dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 5%, maka diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Jumlah tersebut dianggap representatif untuk menggambarkan populasi dosen muda di Universitas Lamappapoleonro.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

1. Kuesioner (angket), digunakan untuk memperoleh data kuantitatif terkait dimensi strategi *talent management* (rekrutmen selektif, pelatihan dan

pengembangan, mentoring, sistem penghargaan, dan promosi karier) serta variabel retensi dosen muda.

2. Wawancara mendalam (in-depth interview), dilakukan kepada kepala bagian SDM dan beberapa pimpinan fakultas untuk menggali informasi kualitatif mengenai kebijakan dan praktik pengelolaan talenta di lingkungan universitas.
3. Dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti profil dosen, kebijakan pengembangan SDM, dan data turnover.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel strategi *talent management* terhadap retensi dosen muda. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas).

Sementara itu, data kualitatif dari wawancara dianalisis dengan analisis tematik. Proses ini dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Menurut Miles (Miles et al., 2014), Huberman, dan Saldaña (2014), analisis tematik memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola dan tema utama yang muncul dari hasil wawancara untuk memperkaya interpretasi data kuantitatif.

### **Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan persepsi responden terhadap masing-masing dimensi *talent management* sebagai berikut:

| Variabel                 | Rata-rata Skor | Kategori    |
|--------------------------|----------------|-------------|
| Rekrutmen Selektif       | 4,21           | Sangat Baik |
| Pelatihan & Pengembangan | 4,15           | Baik        |
| Mentoring Akademik       | 4,05           | Baik        |
| Sistem Penghargaan       | 3,89           | Cukup Baik  |
| Promosi Karier           | 3,76           | Cukup Baik  |
| Retensi Dosen Muda       | 4,12           | Baik        |

Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek rekrutmen selektif merupakan komponen *talent management* yang paling diapresiasi oleh dosen muda, sementara promosi karier dan sistem penghargaan masih perlu diperkuat.

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (*talent management*) terhadap variabel dependen (*retensi dosen muda*).

Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e \\ Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

**Y** = Retensi dosen muda

**X<sub>1</sub>** = Rekrutmen selektif

**X<sub>2</sub>** = Pelatihan dan pengembangan

**X<sub>3</sub>** = Mentoring akademik

**X<sub>4</sub>** = Sistem penghargaan

**X<sub>5</sub>** = Promosi karier

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model penelitian signifikan secara simultan ( $\text{sig. } F = 0,000 < 0,05$ ) dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2 = 0,672$ ), yang berarti 67,2% variasi retensi dosen muda dijelaskan oleh lima variabel *talent management*.

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan:

| Variabel                           | Koefisien $\beta$ | Sig.  | Interpretasi           |
|------------------------------------|-------------------|-------|------------------------|
| Rekrutmen Selektif ( $X_1$ )       | 0,241             | 0,012 | Berpengaruh signifikan |
| Pelatihan & Pengembangan ( $X_2$ ) | 0,198             | 0,018 | Berpengaruh signifikan |
| Mentoring Akademik ( $X_3$ )       | 0,211             | 0,025 | Berpengaruh signifikan |
| Sistem Penghargaan ( $X_4$ )       | 0,173             | 0,046 | Berpengaruh signifikan |
| Promosi Karier ( $X_5$ )           | 0,152             | 0,038 | Berpengaruh signifikan |

Hasil tersebut membuktikan bahwa seluruh dimensi talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi dosen muda.

## Pembahasan

### a. Pengaruh Rekrutmen Selektif terhadap Retensi Dosen Muda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen selektif berpengaruh signifikan terhadap retensi dosen muda. Hal ini mengindikasikan bahwa proses seleksi yang transparan, berbasis kompetensi, dan sesuai dengan nilai organisasi mampu meningkatkan kesesuaian individu dengan pekerjaan (person-job fit), yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dosen terhadap institusi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Collings (Collings & Mellahi, 2009) dan Mellahi (2009)

bahwa rekrutmen berbasis potensi jangka panjang mampu menurunkan tingkat turnover.

#### **b. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Retensi Dosen Muda**

Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan terbukti meningkatkan retensi dosen. Ketika universitas menyediakan peluang peningkatan kompetensi, seperti pelatihan penelitian, publikasi ilmiah, dan sertifikasi dosen, dosen muda merasa dihargai dan didukung dalam kariernya. Armstrong (Armstrong, 2014) (2020) menegaskan bahwa pelatihan yang terencana mampu memperkuat komitmen afektif karyawan terhadap organisasi.

#### **c. Pengaruh Mentoring Akademik terhadap Retensi Dosen Muda**

Program mentoring akademik memiliki pengaruh positif terhadap retensi. Hubungan yang baik antara dosen senior dan dosen muda menciptakan dukungan sosial, rasa keterikatan, dan kepercayaan diri dalam mengembangkan karier akademik. Hasil ini konsisten dengan penelitian Scandura (Scandura & Williams, 2004) dan Williams (2004) yang menunjukkan bahwa mentoring meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja di kalangan akademisi muda.

#### **d. Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Retensi Dosen Muda**

Sistem penghargaan, baik berupa kompensasi finansial maupun pengakuan non-finansial (seperti penghargaan publikasi dan prestasi akademik), berperan penting dalam meningkatkan niat bertahan dosen muda. Milkovich (Milkovich et al., 2017) et al. (2017) menyatakan bahwa penghargaan yang adil dan konsisten meningkatkan persepsi keadilan organisasi, yang berdampak langsung terhadap loyalitas pegawai.

#### e. Pengaruh Promosi Karier terhadap Retensi Dosen Muda

Promosi karier yang jelas dan berbasis kinerja juga menjadi faktor penting retensi. Ketika jalur karier dan kriteria kenaikan jabatan akademik dikomunikasikan dengan baik, dosen muda memiliki arah dan motivasi yang kuat untuk berkontribusi. Temuan ini sejalan dengan teori Hausknecht (Hausknecht et al., 2009) et al. (2009) yang menyebutkan bahwa kesempatan karier yang terbuka meningkatkan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Strategi Talent Management dalam Meningkatkan Retensi Dosen Muda di Universitas Lamappapoleonro*, diperoleh beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Strategi talent management secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi dosen muda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan strategi pengelolaan talenta di universitas, semakin tinggi pula niat dosen muda untuk bertahan dan berkontribusi dalam jangka panjang.
2. Rekrutmen selektif memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi dosen muda. Proses seleksi yang objektif dan berbasis kompetensi membuat dosen muda merasa sesuai dengan budaya dan nilai organisasi, sehingga meningkatkan rasa memiliki terhadap institusi.
3. Pelatihan dan pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap retensi. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan akademik dan profesional membuat dosen muda lebih termotivasi serta menumbuhkan komitmen terhadap universitas.
4. Mentoring akademik terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi. Bimbingan dari dosen senior tidak hanya

memperkaya pengalaman profesional, tetapi juga menciptakan rasa dukungan sosial dan psikologis di lingkungan kerja akademik.

5. Sistem penghargaan dan promosi karier berpengaruh signifikan terhadap retensi dosen muda. Ketika universitas memberikan penghargaan yang adil serta menyediakan jalur karier yang jelas, dosen muda cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap institusi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan *talent management* yang komprehensif, meliputi aspek rekrutmen, pengembangan, mentoring, penghargaan, dan promosi karier, menjadi faktor kunci dalam mempertahankan dosen muda di Universitas Lamappapoleonro.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan empiris, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Universitas Lamappapoleonro: Disarankan untuk memperkuat kebijakan pengelolaan talenta melalui sistem rekrutmen berbasis kompetensi, program pengembangan karier yang berkelanjutan, serta mekanisme evaluasi kinerja yang transparan dan adil.
2. Bagi Unit Sumber Daya Manusia (HRD Akademik): Perlu merancang program mentoring formal antara dosen senior dan dosen muda, serta memperluas kesempatan pelatihan berbasis penelitian, publikasi, dan sertifikasi profesional untuk meningkatkan kompetensi akademik.
3. Bagi Pimpinan Fakultas dan Program Studi: Diperlukan strategi penghargaan non-finansial, seperti apresiasi akademik, penghargaan publikasi terbaik, dan dukungan dana penelitian, untuk menumbuhkan semangat loyalitas dan rasa dihargai di kalangan dosen muda.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan memperluas objek penelitian ke beberapa universitas di wilayah Sulawesi Selatan atau menambahkan variabel lain seperti *organizational commitment, work engagement, atau job satisfaction* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *talent management* dan retensi dosen

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong (Armstrong, 2014), M. (2014). Armstrong (Armstrong, 2014)'s Handbook of Human Resource Management Practice.
- Mathis (Mathis & Jackson, 2011), R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human Resource Management.
- Robbins (Robbins & Judge, 2017), S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior.
- Adawiah, Andi Manajemen Sumber Daya Manusia (Konflik dan Produktivitas Sumber Daya Manusia). 2023. *Sumber Daya Manusia (Konflik)*. I. edited by M. S. Dr. Asmini, SE. and M. S. Yusri, S.Sos. Banyumas, jawa Tengah: Amerta Media.
- Schaufeli (Schaufeli & Bakker, 2004), W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement.
- Cappelli (Cappelli, 2008), P. (2008). Talent Management for the Twenty-First Century.
- Collings (Collings & Mellahi, 2009), D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management.
- Dessler (Dessler, 2020), G. (2020). Human Resource Management.
- Creswell (Creswell, 2014), J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.
- Miles (Miles et al., 2014), M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook.
- Sugiyono (Sugiyono, 2019). (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Sekaran (Sekaran & Bougie, 2016), U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach.
- Hausknecht (Hausknecht et al., 2009), J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted Employee Retention: Performance-Based and Job-Related Differences in Reported Reasons for Staying. *Human Resource Management*, 48(2), 269–288.

- Milkovich (Milkovich et al., 2017), G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). Compensation. McGraw-Hill Education.
- Scandura (Scandura & Williams, 2004), T. A., & Williams, E. A. (2004). Mentoring and Transformational Leadership: The Role of Supervisory Career Mentoring. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 448–468.