

## ABSTRAK

Industri konsultasi riset pasar saat ini menawarkan solusi inovatif dan model bisnis yang mencakup berbagai kebutuhan klien. *Talent* unggul menjadi penting sebagai *value creator* utama agar perusahaan tetap kompetitif. *Talent management* menjadi salah satu perhatian utama yang saat ini dihadapi oleh PT XYZ. PT XYZ belum mempunyai perencanaan terkait dengan *talent management* saat ini, sehingga sebagian besar permasalahan terkait dengan 3 aspek tersebut dihadapi secara reaktif oleh HRD.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif melalui analisis kondisi *talent* dan perencanaan SDM, dilihat dari dua variabel utama yaitu *talent management & strategic human resources planning*. Penelitian dilakukan melalui *indepth interview* terhadap dua *stakeholder* dengan posisi Manager *Research & Consulting*, Manager HRD, dan satu informan dengan posisi konsultan dari kompetitor PT XYZ dengan *tier* lebih tinggi yaitu PT ABC sebagai *benchmark*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *talent management* di PT XYZ dihadapkan oleh berbagai permasalahan diantaranya adalah *company image* yang belum kuat sehingga tidak dapat menarik *top talent* untuk bergabung, belum adanya sistem pelatihan maupun *mentoring*, dan kurangnya stimulasi untuk menjaga retensi *talent*. Analisis lebih lanjut dari perspektif *strategic human resource planning* dilakukan setelah tahapan analisis *talent management* dan disimpulkan bahwa strategi yang paling tepat untuk diterapkan di PT XYZ adalah strategi *training & development*. Strategi ini dinilai paling efektif karena PT XYZ perlu untuk memaksimalkan sumber daya yang saat ini ada.

**Kata Kunci:** *talent management, strategic human resources planning, riset pasar.*

## ***ABSTRACT***

*The current market research consultancy industry offers innovative solutions and business models that encompass various client needs. Outstanding talent has become crucial as the primary value creator to keep companies competitive. Talent management is one of the main concerns currently faced by PT XYZ. PT XYZ currently lacks a plan related to talent management, resulting in most issues related to these three aspects being addressed reactively by the Human Resources Department (HRD).*

*This research adopts a qualitative approach with a descriptive method through the analysis of talent conditions and human resources planning, focusing on two main variables: talent management and strategic human resources planning. The research is conducted through in-depth interviews with two stakeholders holding positions as Manager of Research & Consulting, Manager of HRD, and one informant serving as a consultant from a higher-tier competitor of PT XYZ, namely PT ABC, used as a benchmark.*

*The research findings reveal that talent management at PT XYZ faces various issues, including a weak company image that fails to attract top talent, the absence of training or mentoring systems, and insufficient incentives to maintain talent retention. Further analysis from the perspective of strategic human resource planning is conducted after the talent management analysis stage. It is concluded that the most appropriate strategy to be implemented at PT XYZ is the training and development strategy. This strategy is deemed the most effective as PT XYZ needs to maximize its current resources.*

**Keyword:** *talent management, strategic human resources planning, market research.*