



**WORKSHOP TALENT IDENTIFICATION SANGGAR AYODYAPALA TAPOS  
MENGENAL DAN MEMETAKAN BAKAT SDM SANGGARMU SATU LANGKAH AWAL  
TALENT MANAGEMENT**

**WORKSHOP TALENT IDENTIFICATION SANGGAR AYODYAPALA TAPOS  
KNOWING AND MAPPING THE TALENTS OF YOUR SANGGAR'S HUMAN  
RESOURCES ONE FIRST STEP IN TALENT MANAGEMENT**

Muhammad Rifky Fadillah<sup>1\*</sup>, Allya Kamila<sup>2</sup>, Azmiyatun<sup>3</sup>, Chelsy Niktyo<sup>4</sup>, Ihwanu Al Afuwu<sup>5</sup>,  
Nesya Arsyawa<sup>6</sup>, Nurus Syifa<sup>7</sup>, Rianti Amelia<sup>8</sup>, Shabita Kirana<sup>9</sup>, Shita Nuraisyah<sup>10</sup>,  
Yuni Pambreni<sup>11</sup>, Suci Ayu Sudari<sup>12</sup>

<sup>1\*,2,3,...,12</sup> Universitas Global Jakarta, Kota Depok, Indonesia

\*m.rifkyfadillah345@gmail.com

**Abstrak:** Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di sektor ekonomi kreatif seringkali dilakukan secara informal tanpa sistem yang terstruktur, sehingga potensi individu tidak teridentifikasi secara optimal. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk membantu Sanggar Ayodyapala Tapos, Kota Depok, dalam mengenali dan memetakan bakat SDM-nya melalui *Workshop Talent Identification* sebagai langkah awal penerapan *talent management*. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif yang mencakup presentasi materi, diskusi kelompok kecil, pengisian formulir Peta Bakat SDM secara terbimbing, serta presentasi hasil oleh peserta. Kegiatan dilaksanakan pada Minggu, 14 Juni 2026, diikuti oleh ±15 pengajar, pelatih, dan staf sanggar. Temuan penting dari kegiatan ini adalah teridentifikasinya empat klasifikasi talenta SDM sanggar, yaitu *The Stars*, *The Experts*, *Future Leaders*, dan *Core Team*, yang terdokumentasikan dalam Dokumen Peta Bakat SDM. Selain itu, peserta memperoleh pemahaman konseptual tentang *talent management* dan cara mengidentifikasi bakat berbasis kompetensi. Kegiatan ini menyimpulkan bahwa identifikasi bakat secara sistematis dapat memberikan landasan pengambilan keputusan pengembangan SDM yang lebih objektif dan berbasis data, bukan sekadar kebiasaan, bagi pimpinan sanggar.

**Kata Kunci:** identifikasi bakat, *talent management*, peta bakat SDM, ekonomi kreatif,

**Abstract:** Human resource (HR) management in micro, small, and medium enterprises (MSMEs) within the creative economy sector is often conducted informally without a structured system, resulting in individual potential not being identified optimally. This community service activity aims to assist Sanggar Ayodyapala Tapos, Depok City, in recognizing and mapping the talents of its human resources through a *Talent Identification Workshop* as an initial step toward implementing *talent management*. The method employed was a participatory approach encompassing material presentations, small group discussions, guided completion of HR Talent Mapping Forms, and group result presentations. The activity was held on Sunday, June 14, 2026, attended by approximately 15 teachers, trainers, and staff. Key findings include the identification of four talent classifications: *The Stars*, *The Experts*, *Future Leaders*, and *Core Team*, documented in an HR Talent Map. Participants also gained conceptual understanding of talent management and competency-based talent identification. This activity concludes that systematic talent identification can provide an objective, data-driven foundation for HR development decision-making, moving beyond habit-based assignments for the studio's leadership.

**Keywords:** talent identification, talent management, HR talent mapping, creative economy,

## Article History:

| Received     | Revised      | Published    |
|--------------|--------------|--------------|
| 25 Juni 2026 | 10 Juli 2026 | 15 Juli 2026 |

## Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberlanjutan organisasi, termasuk pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di sektor ekonomi kreatif. Namun demikian, sebagian besar UMKM di Indonesia masih mengelola SDM-nya secara intuitif dan berbasis kebiasaan, tanpa sistem yang terstruktur dan berbasis kompetensi. Kondisi ini menyebabkan potensi individu tidak teridentifikasi secara optimal, penugasan tidak sesuai dengan kemampuan aktual, serta tidak tersedianya basis data yang dapat digunakan untuk perencanaan pengembangan SDM jangka panjang. Fenomena ini juga ditemukan pada Sanggar Ayodyapala Tapos, sebuah UMKM di bidang jasa ekonomi kreatif seni pertunjukan dan budaya yang berlokasi di Kota Depok, Jawa Barat. Meskipun sanggar ini telah berjalan dengan baik dan memiliki sekitar 15 pengajar serta pelatih dengan keahlian seni yang beragam, pihak manajemen sanggar belum memiliki sistem yang terstruktur untuk mengenali, memetakan, dan mendokumentasikan bakat dari SDM-nya. Penugasan selama ini masih dilakukan berdasarkan kebiasaan, bukan berdasarkan pemetaan kompetensi yang sistematis, sehingga pimpinan sanggar mengalami kesulitan dalam menentukan SDM unggulan yang layak dikembangkan lebih lanjut.

Permasalahan ini sejalan dengan hasil kajian sejumlah peneliti terdahulu. Beardwell dan Thomson (2017) menegaskan bahwa *talent management* merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan SDM yang berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan potensi individu secara optimal. Tanpa sistem identifikasi bakat yang terstruktur, organisasi berisiko kehilangan potensi SDM terbaiknya. Lebih lanjut, Collings dan Mellahi (2009) menyatakan bahwa identifikasi posisi dan individu bertalenta tinggi merupakan inti dari *strategic talent management* yang efektif. Dalam konteks UMKM, Krishnan dan Scullion (2017) menemukan bahwa keterbatasan sumber daya justru membuat praktik *talent management* menjadi semakin penting karena setiap individu memegang peran yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Birdwell (2011) juga menekankan pentingnya konsep *talent pool*, yakni kelompok individu yang telah diidentifikasi memiliki potensi dan kompetensi tinggi untuk dikembangkan serta dipersiapkan mengisi posisi-posisi strategis dalam organisasi.

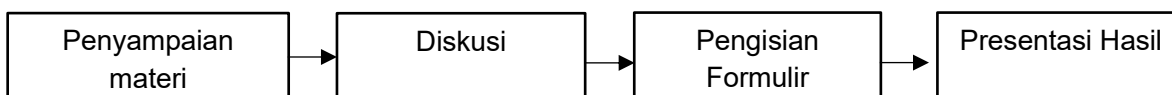
Kajian atas pengabdian masyarakat yang berfokus pada *talent identification* di lingkungan UMKM seni dan budaya masih sangat terbatas. Sebagian besar kegiatan pengabdian yang ada lebih banyak menyoroti aspek pemasaran digital, pengelolaan keuangan, atau legalisasi usaha. Intervensi berbasis *Human Resource Management* (HRM), khususnya yang menyentuh ranah identifikasi dan pemetaan bakat SDM pada sanggar seni sebagai entitas UMKM ekonomi kreatif, belum banyak dieksplorasi secara mendalam. Kesenjangan (*gap*) inilah yang mendorong dilaksanakannya kegiatan pengabdian masyarakat berbasis riset ini, yakni dengan merancang dan mengimplementasikan *Workshop Talent Identification* sebagai intervensi HRM yang kontekstual dan aplikatif bagi Sanggar Ayodyapala Tapos.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk: (1) memberikan pemahaman konseptual tentang *talent management* kepada pengajar, pelatih, dan staf Sanggar Ayodyapala, (2) membantu peserta memahami cara mengidentifikasi bakat melalui observasi

kinerja dan kompetensi, (3) menghasilkan Dokumen Peta Bakat SDM Sanggar Ayodyapala sebagai dasar pengambilan keputusan pengembangan SDM berbasis kompetensi, serta (4) mendorong sanggar untuk menerapkan sistem penugasan berbasis kompetensi, bukan sekadar kebiasaan. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan dapat menjadi model pengabdian masyarakat berbasis HRM yang relevan dan dapat diadaptasi oleh UMKM ekonomi kreatif lainnya.

## Metode

Pengabdian masyarakat ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan partisipatif (*participatory approach*) yang menempatkan peserta sebagai subjek aktif dalam seluruh rangkaian kegiatan, bukan sekadar penerima informasi. Pendekatan ini dipilih karena dinilai paling sesuai untuk konteks UMKM ekonomi kreatif, di mana pemahaman dan keterlibatan langsung peserta menjadi kunci keberhasilan implementasi *talent management* secara berkelanjutan. Kegiatan dilaksanakan pada Minggu, 14 Juni 2026, bertempat di Sanggar Ayodyapala Tapos, Kota Depok, Jawa Barat, dengan durasi empat jam efektif (10.00–13.40 WIB). Peserta kegiatan adalah pengajar, pelatih, dan staf Sanggar Ayodyapala dengan jumlah  $\pm 15$  orang yang merupakan SDM aktif yang terlibat langsung dalam operasional pengajaran dan pelaksanaan pertunjukan di sanggar.



**Gambar 1.** Alur Kegiatan *Workshop Talent Identification*

Landasan teori yang digunakan dalam kegiatan ini mengacu pada konsep talent management menurut Beardwell dan Thomson (2017), yang memandang manajemen talenta sebagai pendekatan strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi individu secara optimal dalam organisasi. Sebagai pelengkap, digunakan pula konsep talent pool dari Birdwell (2011), yang menekankan pentingnya proses identifikasi dan pemetaan talenta secara berkelanjutan agar organisasi memiliki SDM unggul yang siap dikembangkan. Kedua landasan ini dipilih karena memberikan kerangka konseptual yang sederhana namun ilmiah, sesuai dengan kondisi Sanggar Ayodyapala sebagai UMKM ekonomi kreatif yang belum memiliki sistem identifikasi bakat formal.

Data dalam kegiatan ini diperoleh melalui tiga cara: (1) observasi langsung terhadap kinerja dan interaksi peserta selama diskusi kelompok kecil, (2) diskusi terbimbing dengan pimpinan cabang sanggar untuk mengidentifikasi elemen talent pool, dan (3) pengisian Formulir Peta Bakat SDM yang dirancang oleh kelompok mahasiswa dan diisi langsung oleh peserta melalui telepon pintar. Jenis data yang diperoleh berupa data primer kualitatif (hasil observasi dan diskusi mengenai potensi, minat, dan kompetensi peserta) serta data primer deskriptif (identitas, lama mengajar, bidang keahlian utama dan tambahan, serta status peserta).

Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif-kualitatif dengan mengelompokkan setiap peserta ke dalam empat klasifikasi talenta, yaitu *The Stars*, *The Experts*, *Future Leaders*, dan *Core Team*, berdasarkan kombinasi tingkat kinerja dan potensi yang teridentifikasi. Hasil klasifikasi ini menjadi dasar untuk merumuskan strategi penempatan serta rekomendasi pengembangan SDM bagi tiap kelompok talenta.

Keberhasilan program dianalisis melalui dua indikator. Pertama, indikator output, yaitu tersusunnya Dokumen Peta Bakat SDM yang lengkap dan dapat digunakan pimpinan sanggar untuk pengambilan keputusan. Kedua, indikator pemahaman peserta, yang dinilai secara kualitatif dari keaktifan peserta dalam diskusi kelompok, kualitas presentasi hasil, serta respons pada sesi tanya jawab. Efektivitas program juga dilihat dari kesediaan pimpinan sanggar menjadikan dokumen tersebut sebagai dasar penugasan dan pengembangan SDM ke depan.

Pada tahap pertama, mahasiswa menyampaikan materi konseptual tentang talenta dan talent management. Tahap kedua melibatkan diskusi kelompok kecil untuk mengidentifikasi elemen talent pool bersama pimpinan cabang sanggar. Tahap ketiga adalah pengisian Formulir Peta Bakat SDM secara terbimbing, dan tahap terakhir adalah presentasi hasil diskusi serta sesi tanya jawab terbuka yang menjadi sarana evaluasi pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan.

### Hasil dan Pembahasan

Workshop Talent Identification dilaksanakan sesuai rancangan, diikuti oleh pengajar, pelatih, dan staf Sanggar Ayodyapala Tapos secara aktif dari sesi pembukaan hingga penutupan. Tahap presentasi materi berjalan lancar dengan antusiasme peserta yang tinggi terhadap konsep *talent management* dan *talent pool*. Pada tahap diskusi kelompok kecil, peserta mampu mengidentifikasi sendiri rekan-rekan yang mereka anggap berkinerja konsisten, layak menjadi panutan, dan berpotensi menjadi calon pemimpin di sanggar, yang menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif berhasil mendorong keterlibatan aktif peserta dalam proses identifikasi bakat, bukan sekadar menjadi objek penilaian. Tahap pengisian Formulir Peta Bakat SDM berhasil menjang data dari 16 entri pengisian, sementara tahap presentasi hasil dan tanya jawab menunjukkan peserta cukup memahami logika pengelompokan talenta yang baru diperkenalkan.



**Gambar 2.** Proses Penyampaian Materi

Manajemen talenta merupakan suatu pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan potensi individu secara optimal. Melalui manajemen talenta, setiap individu dapat mengenali bakat, kemampuan, dan kompetensinya sehingga mampu mengembangkan diri serta memberikan kontribusi yang maksimal sesuai dengan bidang yang ditekuni.

Menurut Birdwell (2011), talent pool adalah kelompok individu yang telah diidentifikasi memiliki potensi dan kompetensi tinggi untuk dikembangkan serta dipersiapkan mengisi posisi-posisi penting dalam organisasi. Konsep talent pool menekankan pentingnya proses identifikasi, pemetaan, dan pengembangan talenta secara berkelanjutan guna memastikan tersedianya sumber daya manusia yang unggul dan siap menghadapi tantangan organisasi di masa depan.



**Gambar 3.** Pengisian Formulir Peta Bakat

serta kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu sehingga dapat menjadi dasar dalam pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah dan sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta.

Data yang diperoleh dari hasil pengisian formulir ini akan digunakan sebagai bahan analisis untuk memetakan potensi dan bakat yang dimiliki peserta. Hasil pemetaan tersebut diharapkan dapat membantu dalam proses pengembangan kapasitas, penentuan program pelatihan, serta penempatan individu pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Dengan demikian, kegiatan ini menjadi salah satu langkah penting dalam mendukung pengelolaan dan pengembangan SDM yang lebih efektif, produktif, dan berkelanjutan.



**Gambar 4.** Identifikasi *Talent Pool*

Penerapan elemen talent pool dan kedisiplinan di UMKM Sanggar Ayodya Pala merupakan strategi kunci untuk membangun SDM unggul demi keberlanjutan usaha. Proses ini diawali dengan mengidentifikasi aset utama bertalenta tinggi melalui diskusi, observasi, dan pendampingan untuk mengetahui potensi, minat, serta kemampuan individu. Kriteria utama yang dicari adalah mereka yang berkinerja konsisten, mampu menjadi panutan, selaras dengan nilai sanggar, dan siap menjadi calon pemimpin masa depan. Selanjutnya, dilakukan pemetaan kompetensi yang mengintegrasikan aspek kedisiplinan kerja seperti komitmen kehadiran agar kontribusi setiap anggota berjalan optimal sesuai kebutuhan operasional usaha.

## Kesimpulan

Kegiatan pengabdian masyarakat berupa Workshop Talent Identification yang dilaksanakan di Sanggar Ayodyapala Tapos, Kota Depok pada 14 Juni 2026 berhasil mencapai seluruh tujuan yang telah ditetapkan. Pertama, peserta memperoleh pemahaman konseptual mengenai talent management dan cara mengidentifikasi bakat secara sistematis berbasis kinerja dan kompetensi. Kedua, seluruh pengajar, pelatih, dan staf sanggar berhasil mengisi Formulir Peta Bakat SDM secara terbimbing, menghasilkan Dokumen Peta Bakat SDM Sanggar Ayodyapala sebagai produk nyata kegiatan. Ketiga, pimpinan sanggar kini memiliki data profil talenta yang dapat dijadikan landasan pengambilan keputusan pengembangan SDM berbasis kompetensi, menggantikan sistem penugasan yang sebelumnya hanya berlandaskan kebiasaan. Kegiatan ini juga mendorong terbentuknya kesadaran kolektif di antara seluruh SDM sanggar mengenai potensi pengembangan karier masing-masing dalam ekosistem seni pertunjukan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

## Ucapan Terima Kasih

Tim pelaksana menyampaikan terima kasih kepada Bapak Setyo Santoso selaku Pimpinan Cabang Sanggar Ayodyapala Tapos yang telah memberikan izin, kepercayaan, dan dukungan penuh terhadap pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini.



**Gambar 5.** Pelaksanaan Kegiatan

Apresiasi juga disampaikan kepada seluruh pengajar, pelatih, dan staf Sanggar Ayodyapala yang telah berpartisipasi aktif dalam Workshop Talent Identification. Terima kasih kepada Ibu Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt selaku dosen pengampu Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional, Program Studi S1 Manajemen Universitas Global Jakarta, atas bimbingan dan arahan dalam perancangan serta pelaksanaan kegiatan ini.



**Gambar 6.** Pelaksanaan Kegiatan

## Referensi

- Abid, K., & Loufrani, S. (2024). Talent management in small and medium-sized enterprises: Towards an integrative multilevel approach in the French context. *Employee Relations: The International Journal*, 46(5), 1191–1216. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2023-0634>
- Agustono, B., Pujiono, M., & Dewi, H. (2022). Strengthening local art through the Tor-Tor Elak-Elak Sanggar in Simalungun Regency, North Sumatera, in the pandemic time. *Abdi Dosen: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 6(1). <https://doi.org/10.32832/abdidos.v6i1.1058>
- Akbar, A., & Rahman, M. (2025). Talent management: A review and research agenda. *Global Business and Organizational Excellence*. <https://doi.org/10.1002/joe.70008>
- Beardwell, J., & Thomson, A. (2017). *Human resource management: A contemporary approach* (8th ed.). Pearson Education Limited.

- Cantoni, F., Muzzi, C., & Gianecchini, M. (2025). Talent management in SMEs: Unraveling the role of contextual factors. *Human Resource Development Quarterly*, 1–16. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21566>
- Ghosh, V., et al. (2023). Examining collective creative self-efficacy as a competency indicator of group talent management: A study of SMEs in an emerging economy. *International Journal of Human Resource Management*, 34(6), 1182–1212. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1988679>
- Graham, B. E., Zaharie, M., & Osoian, C. (2024). Inclusive talent management philosophy, talent management practices and employees' outcomes. *European Journal of Training and Development*, 48(5/6), 576–591. <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2022-0138>
- Hapsari, R., et al. (2025). Exploring talent management practices in emerging small and medium-sized enterprises: A multiple case study. *Human Resource Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/hrdq.70015>
- Jooss, S., McDonnell, A., & Burbach, R. (2024). A skills-matching perspective on talent management: Developing strategic agility. *Human Resource Management*, 63(2), 289–305. <https://doi.org/10.1002/hrm.22192>
- Kaliannan, M., Darmalingam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100926. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- Kaur, J., & Singh, K. N. (2022). An exploratory study on innovative competency mapping and its relevance for talent management. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 43(7), 1785–1795. <https://doi.org/10.1080/02522667.2022.2138218>
- Kongrode, J., Aujirapongpan, S., & Ru-Zhue, J. (2023). Exploring the impact of dynamic talent management capability on competitive performance: The mediating roles of dynamic marketing capability of startups. *Journal of Competitiveness*, 15(1), 113–130. <https://doi.org/10.7441/joc.2023.01.07>
- Parra-Martinez, F. A., & Wai, J. (2023). Talent identification research: A bibliometric study from multidisciplinary and global perspectives. *Frontiers in Psychology*, 14, 1141159. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1141159>

- Sen, J., Harianto, A., & Satrianny, I. P. (2023). Talent management in human resource management to improve organizational performance. *Indonesian Journal of Management and Business*, 10(2), 45–58.
- Simanjorang, F., Dzakira, D. A., & Fitri, L. D. (2023). Pengaruh talent management terhadap *self efficacy* dalam kinerja karyawan: Literature review. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 22–34.
- Sinulingga, S., Meutia, A., Zahra, Y., Lubis, A. P., & Nasution, S. (2022). Pemberdayaan sanggar budaya lokal dalam mendukung desa wisata. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bestari*, 1(6), 449–456. <https://doi.org/10.55927/jpmb.v1i6.1272>