

## **Analisis Pengaruh Implementasi Talent Management terhadap Kinerja Laporan Keuangan pada Penatausahaan Aset Negara di Kementerian Agama**

**Ilham Mahatir<sup>1</sup>, Dewi Haryani<sup>2</sup>, Iu Rusliana<sup>3</sup>**

Email: [ilhammahatir@gmail.com](mailto:ilhammahatir@gmail.com)<sup>1</sup>, [dewiharyani93@gmail.com](mailto:dewiharyani93@gmail.com)<sup>2</sup>, [iurusliana@uinsgd.ac.id](mailto:iurusliana@uinsgd.ac.id)<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

<sup>3</sup> Universitas Negeri Islam Sunan Gunung Djati

### ***Abstract***

*This study examines the impact of talent management implementation on the performance of financial reporting in the administration of state assets at the Ministry of Religious Affairs. Employing a quantitative research approach, the study investigates the relationship between talent management encompassing planning, development, and talent placement and the quality of financial reporting, evaluated through accuracy, completeness, and timeliness. Data were gathered through Likert-scale questionnaires and financial report documentation, followed by analysis using simple linear regression and t-tests. The findings reveal that talent management significantly enhances financial reporting performance, with an R-squared value of 0.72, indicating that 72% of the variance in financial reporting performance is attributable to effective talent management. The remaining 28% is influenced by external factors. These results highlight the critical role of consistent and integrated talent management practices in driving organizational efficiency and accountability, particularly in the context of state asset administration.*

**Keywords:** *Talent Management, Financial Reporting Performance, State Asset Administration, Ministry of Religious Affairs.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi talent management terhadap kinerja laporan keuangan dalam penatausahaan aset negara di Kementerian Agama. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara variabel independen, yaitu talent management yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan penempatan talenta, dengan variabel dependen berupa kinerja laporan keuangan yang diukur melalui akurasi, kelengkapan, dan ketepatan waktu. Data diperoleh melalui kuesioner skala *Likert* dan dokumentasi laporan keuangan, dianalisis menggunakan regresi linier sederhana serta uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi talent management secara signifikan memengaruhi kinerja laporan keuangan, dengan nilai *R-squared* sebesar 0,72. Hal ini mengindikasikan bahwa 72% variasi kinerja laporan keuangan dijelaskan oleh pengelolaan talenta yang efektif, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan talenta yang konsisten dan terintegrasi dalam meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas organisasi, khususnya di sektor pengelolaan aset negara.

**Kata kunci:** *Talent Management, Kinerja Laporan Keuangan, Penatausahaan Aset Negara, Kementerian Agama.*

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, pengelolaan talenta menjadi aspek krusial bagi organisasi untuk tetap kompetitif dan relevan di pasar (Dewi Puspaningtyas Faeni et al., 2023). Organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk memastikan keberadaan individu-individu berbakat yang mampu mendukung pertumbuhan dan inovasi (Zhang et al., 2023). Pengelolaan talenta mencakup serangkaian aktivitas strategis, mulai dari identifikasi, rekrutmen, pengembangan, hingga retensi karyawan berbakat (Suwartini et al., 2022). Pelaksanaannya sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya perencanaan sistematis dalam mengelola talenta. Banyak organisasi belum memiliki kriteria yang jelas untuk mengidentifikasi potensi karyawan, sehingga sulit memastikan individu yang tepat menempati posisi strategis (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023). Selain itu, perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan bisnis sering kali membuat keterampilan karyawan menjadi tidak relevan, menciptakan kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan pasar (Suryani & Stiawati, 2024).

Program pengelolaan talenta memungkinkan organisasi memperoleh manfaat berkelanjutan melalui ketersediaan karyawan berbakat, sehingga kinerja organisasi dapat meningkat (Cahyani et al., 2023). Hal ini terjadi karena program pengelolaan talenta memberikan kebebasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja melalui serangkaian proses strategis yang diterapkan organisasi. Isu mengenai rendahnya kompetensi karyawan, seperti kurangnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, masih sering menjadi hambatan (Rinaldi et al., 2024).

Dalam konteks pengelolaan aset negara, kualitas laporan keuangan yang baik mencerminkan keberhasilan pengelolaan talenta, karena laporan tersebut memerlukan tingkat akurasi dan transparansi yang tinggi (Almadadha, 2024). Kinerja laporan keuangan sendiri merupakan salah satu aspek penting dalam mengukur keberhasilan organisasi (Darmawan, 2023). Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), laporan keuangan yang baik harus memenuhi karakteristik kualitatif seperti relevansi, keandalan, komparabilitas, dan dapat dipahami. Indikator utama yang digunakan untuk menilai kinerja laporan keuangan meliputi ketepatan waktu penyajian, akurasi data, dan kepatuhan terhadap standar akuntansi (Eliza et al., 2022).

Pada Kementerian Agama, pengelolaan talenta menjadi semakin penting mengingat kompleksitas tugas yang dihadapi oleh lembaga ini. Dengan latar belakang karyawan yang beragam dari segi budaya, agama, dan pengalaman kerja, tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja secara optimal dalam mendukung tujuan organisasi (Khan & Jin, 2024). Berdasarkan observasi awal, kelemahan dalam pengelolaan talenta di Kementerian Agama sering kali menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan dan kualitas laporan keuangan yang kurang memadai. Oleh karena itu, implementasi talent management yang efektif dapat menjadi solusi strategis untuk meningkatkan kinerja laporan keuangan di lembaga ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara talent management dan kinerja laporan keuangan di sektor penatausahaan aset negara. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan mengkaji sejauh mana pengelolaan talenta memengaruhi kualitas laporan keuangan di Kementerian Agama. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi strategis dalam pengembangan sistem pengelolaan talenta yang relevan dan berkelanjutan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi lembaga pemerintah lainnya dalam meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas kerja.

Melalui kajian ini, diharapkan teridentifikasi faktor-faktor kunci keberhasilan implementasi talent management di Kementerian Agama. Penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori pengelolaan talenta, tetapi juga menawarkan solusi praktis untuk meningkatkan kinerja organisasi di bidang pengelolaan aset negara. Implementasi talent management yang konsisten dan terintegrasi dapat menjadi kunci menciptakan organisasi yang adaptif, produktif, dan transparan di masa depan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Talent Management dalam Organisasi Publik**

Dalam organisasi, manajemen sumber daya manusia sangat penting, terutama dalam organisasi publik, karena memastikan bahwa sumber daya manusia yang kompeten tersedia untuk mencapai tujuan organisasi (Rubi Babullah, 2024). Talent management mencakup berbagai aspek seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan keterampilan, retensi karyawan, dan penempatan strategis dalam organisasi (Mujibi & Azmy, 2024). keberhasilan pengelolaan talenta dalam organisasi sangat bergantung pada penerapan kebijakan yang berorientasi pada pengembangan individu dan sistem yang mendukung pertumbuhan mereka (Vieira et al., 2024).

### **Talent Management dan Kinerja Laporan Keuangan**

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi, termasuk dalam aspek pelaporan keuangan (Vieira et al., 2024). Hal ini dikarenakan tenaga kerja yang kompeten memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai proses pelaporan keuangan, standar akuntansi, dan pengelolaan risiko keuangan (Primadona et al., 2024). Perusahaan atau organisasi yang menerapkan talent management dengan baik menunjukkan peningkatan efisiensi dalam proses pelaporan keuangan, mengurangi kesalahan dalam penyusunan laporan, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas (Tang & Higgins, 2022).

### **Implementasi Talent Management dalam Konteks Sektor Publik**

Dalam konteks sektor publik, talent management sering kali menghadapi berbagai tantangan seperti birokrasi yang kompleks, keterbatasan anggaran, serta resistensi terhadap perubahan (Suryani & Stiawati, 2024). Pada Kementerian Agama, tantangan utama dalam pengelolaan talenta adalah bagaimana mengadaptasi strategi talent management yang sesuai dengan karakteristik dan regulasi yang berlaku di sektor pemerintahan (Rifai et al., 2023). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lembaga pemerintah yang berhasil mengimplementasikan talent management secara efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional serta memperbaiki sistem pelaporan keuangan (Yuniati et al., 2021)

### **Model Evaluasi Talent Management**

Model evaluasi talent management yang sering digunakan dalam penelitian meliputi pendekatan berbasis kompetensi, analisis kapabilitas organisasi, serta evaluasi berbasis hasil kinerja individu dan organisasi (Kaliannan et al., 2023). Pendekatan talent management menekankan evaluasi karyawan berpotensi tinggi dan pengembangannya melalui pelatihan, mentoring, serta jalur karier yang jelas untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi (Aina & Atan, 2020).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Metode ini merujuk pada panduan analisis statistik seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019) dan Sekaran & Bougie (2016).

**Tabel 1.**  
**Deskripsi Penelitian**

<b>Komponen Penelitian</b>	<b>Deskripsi</b>
Jenis Penelitian	Eksplanatori
Lokasi	Gedung Kementerian Agama, Direktorat Jenderal Bimas Islam, Jalan M.H. Thamrin No. 6, Jakarta Pusat
Waktu	Desember 2024 – Januari 2025
Populasi	200 pegawai operator aplikasi SAKTI Aset, SAKTI Persediaan, dan SIMAN
Sampel	Pegawai yang memenuhi kriteria purposive sampling: aktif dan memiliki pengalaman minimal satu tahun
Variabel Independen (X)	Talent Management (perencanaan, pengembangan, penempatan talenta)
Variabel Dependen (Y)	Kinerja laporan keuangan (akurat, lengkap, tepat waktu)
Instrumen	Kuesioner (skala Likert) dan dokumentasi laporan keuangan
Analisis Data	Uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, regresi linier sederhana, dan uji-t
Tingkat Signifikansi	5% ( $\alpha = 0,05$ )
Aplikasi	SPSS Versi 26

Dari keterangan table Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh implementasi Talent Management terhadap kinerja laporan keuangan pada penatausahaan aset negara di Kementerian Agama. Penelitian ini bertujuan untuk menggali seberapa besar kontribusi Talent Management, yang mencakup aspek perencanaan, pengembangan, dan penempatan talenta, dalam memengaruhi kualitas kinerja laporan keuangan di lembaga tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama: pertama, kuesioner berbasis skala Likert (1–5) yang disebarkan kepada pegawai terkait, dan kedua, dokumentasi laporan keuangan untuk mengukur variabel dependen.

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Talent Management, sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja laporan keuangan, yang diukur melalui tiga indikator, yaitu akurasi, kelengkapan, dan ketepatan waktu laporan. Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan berbagai teknik statistik, dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan konsistensi dan ketepatan alat ukur, kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum data. Selanjutnya, dilakukan regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara variabel X dan Y, serta uji-t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana penerapan Talent Management dapat meningkatkan kinerja laporan keuangan dalam penatausahaan aset negara di Kementerian Agama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Talent Management terhadap kinerja laporan keuangan di Lembaga Pengelolaan/Penatausahaan Aset Negara Kementerian Agama. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, dapat dilihat bahwa rata-rata skor untuk variabel Talent Management adalah 4,12, dengan standar deviasi 0,56, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai bahwa program Talent Management yang diterapkan cukup baik, dengan variasi yang relatif kecil antarresponden. Hal ini mencerminkan bahwa proses perencanaan, pengembangan, dan penempatan talenta di lembaga ini sudah dilakukan dengan baik, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan lebih lanjut.

Pada variabel kinerja laporan keuangan, rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,05, dengan standar deviasi 0,64. Nilai ini menunjukkan bahwa pegawai menilai kualitas laporan keuangan cukup tinggi, baik dari segi akurasi, kelengkapan, dan ketepatan waktu penyusunan laporan. Meskipun demikian, masih ada beberapa variabel yang perlu diperbaiki agar laporan keuangan dapat lebih optimal dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam kuesioner dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang dimaksud. Berdasarkan output SPSS, semua item dalam kuesioner memiliki nilai korelasi  $r$  yang signifikan dengan total skor. Berikut adalah contoh hasil uji validitas untuk beberapa item.

**Tabel 2.**  
**Uji Validitas Penelitian**

<b>Item</b>	<b><math>r</math> (Korelasi Pearson)</b>	<b>Signifikansi (<math>p</math>-value)</b>
Item 1 (Perencanaan Talenta)	0,65	0,001
Item 2 (Pengembangan Talenta)	0,72	0,001
Item 3 (Penempatan Talenta)	0,68	0,001

Menunjukkan bahwa setiap item yang digunakan untuk mengukur variabel Talent Management dapat dipercaya untuk mencerminkan aspek yang dimaksudkan dan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang sangat baik.

**Tabel 3.**  
**Reliabilitas Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Talent Management	0,87
Kinerja Laporan Keuangan	0,85

Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 untuk kedua variable, yang menunjukkan bahwa variable yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik, dan dapat diandalkan untuk mengukur variable yang dimaksudkan. Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan signifikan antara Talent Management dan kinerja laporan keuangan. Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh koefisien regresi 0,65 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam implementasi Talent Management akan meningkatkan kinerja laporan keuangan sebesar 0,65 unit. Hal ini menunjukkan bahwa Talent Management memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas laporan keuangan. Untuk mengetahui apakah pengaruh Talent Management terhadap kinerja laporan keuangan signifikan, dilakukan uji t. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *t* untuk Talent Management adalah 5,42 dengan *p-value* sebesar 0,003. Karena *p-value* kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Talent Management berpengaruh signifikan terhadap kinerja laporan keuangan pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel 4.**  
**Uji t Penelitian**

Variabel	<i>t</i>	<i>p-value</i>
Talent Management	5,42	0,003

Hasil ini menunjukkan bahwa Talent Management memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan, yang mencakup aspek akurasi, kelengkapan, dan ketepatan waktu.

**Tabel 5**  
**Model *R-squared* Penelitian**

Model	<i>R-squared</i>
Model 1	0,72

Dengan nilai *R-squared* yang diperoleh dari model regresi adalah 0,72, yang berarti bahwa 72% variasi dalam kinerja laporan keuangan dapat dijelaskan oleh Talent Management.

### **Pembahasan**

Pengaruh *Talent Management* terhadap kinerja laporan keuangan di Lembaga Pengelolaan/Penatausahaan Aset Negara Kementerian Agama. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa program *Talent Management* mendapatkan penilaian positif dengan rata-rata skor 4,12 dan standar deviasi 0,56, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menilai program ini sudah berjalan dengan baik. Namun, adanya standar deviasi menunjukkan variasi dalam persepsi pegawai, yang mengindikasikan bahwa implementasi *Talent Management* masih dapat ditingkatkan di beberapa aspek tertentu.

Di sisi lain, rata-rata skor kinerja laporan keuangan sebesar 4,05 dengan standar deviasi 0,64 menunjukkan bahwa laporan keuangan telah memiliki kualitas yang cukup tinggi dalam aspek akurasi, kelengkapan, dan ketepatan waktu. Namun, nilai standar deviasi yang lebih besar dibandingkan dengan *Talent Management* menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa variasi dalam kualitas pelaporan, yang dapat disebabkan oleh perbedaan dalam penerapan standar akuntansi, keterampilan pegawai, serta ketersediaan data keuangan yang akurat.

### **Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel dengan akurat. Berdasarkan hasil uji Pearson Correlation, semua item dalam kuesioner menunjukkan nilai korelasi  $r$  yang signifikan ( $p\text{-value} < 0,05$ ), yang berarti bahwa setiap item dalam instrumen valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai 0,87 untuk variabel *Talent Management* dan 0,85 untuk variabel kinerja laporan keuangan. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga data yang dikumpulkan dapat diandalkan untuk analisis statistik lebih lanjut.

### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Untuk menguji hubungan antara *Talent Management* dan kinerja laporan keuangan, dilakukan analisis regresi linier sederhana. Hasil regresi menunjukkan bahwa *Talent Management* memiliki koefisien regresi sebesar 0,65, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam pengelolaan talenta akan meningkatkan kinerja laporan keuangan sebesar 0,65 unit. Selain itu, hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa pengaruh *Talent Management* terhadap kinerja laporan keuangan signifikan dengan nilai  $t = 5,42$  dan  $p\text{-value} = 0,003$ . Karena  $p\text{-value}$  lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa nilai *R-squared* sebesar 0,72, yang berarti bahwa 72% variasi dalam kinerja laporan keuangan dapat dijelaskan oleh efektivitas pengelolaan

talenta, sementara 28% dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya, seperti kebijakan keuangan, sistem akuntansi yang digunakan, serta tingkat kepatuhan pegawai terhadap regulasi yang berlaku.

### **Bukti Empiris dari Objek Penelitian**

Untuk mendukung hasil penelitian ini, beberapa temuan spesifik dari objek penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Perencanaan Talenta

Dari data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, diketahui bahwa 85% pegawai merasa bahwa sistem perencanaan talenta di Kementerian Agama telah berjalan cukup baik, terutama dalam identifikasi kebutuhan pegawai yang memiliki keahlian khusus di bidang akuntansi dan keuangan. dan 15% pegawai menyatakan bahwa program perencanaan talenta masih kurang efektif, terutama dalam menentukan jalur karier bagi pegawai yang berprestasi.

2. Pengembangan Talenta

Hasil survei menunjukkan bahwa 78% pegawai merasa puas dengan program pengembangan kompetensi yang ada, seperti pelatihan tentang Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) dan Sistem Informasi Manajemen Aset Negara (SIMAN). Meski demikian, 22% pegawai menilai bahwa pelatihan masih kurang intensif, terutama dalam peningkatan keterampilan teknis terkait pelaporan keuangan berbasis akuntansi pemerintahan.

3. Penempatan Talenta

Analisis terhadap struktur organisasi menunjukkan bahwa 70% pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, yang membantu peningkatan kualitas laporan keuangan. Namun, 30% pegawai mengalami ketidaksesuaian dalam penempatan kerja, misalnya individu dengan latar belakang administrasi ditempatkan dalam posisi yang membutuhkan keterampilan keuangan yang lebih spesifik.

4. Hubungan Talent Management dan Kinerja Laporan Keuangan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pejabat pengelola aset negara, diketahui bahwa unit yang memiliki strategi *Talent Management* yang baik menunjukkan peningkatan efisiensi dalam penyusunan laporan keuangan.

Contohnya, dalam unit yang memiliki program pengelolaan talenta yang lebih terstruktur, waktu penyelesaian laporan keuangan tahunan rata-rata lebih cepat 15% dibandingkan unit yang tidak memiliki strategi pengelolaan talenta yang jelas.

Selain itu, unit yang memiliki kebijakan *Talent Management* yang lebih kuat mengalami penurunan jumlah kesalahan dalam pelaporan keuangan hingga 30% dalam kurun waktu dua tahun terakhir.

### **Implikasi dan Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas *Talent Management* dan kinerja laporan keuangan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Perencanaan Talenta

Mengembangkan sistem evaluasi berbasis kompetensi untuk memastikan bahwa pegawai dengan potensi tinggi mendapatkan jalur pengembangan yang sesuai.

Menyusun kebijakan rotasi pegawai yang lebih fleksibel agar setiap individu dapat memperoleh pengalaman yang lebih luas dalam berbagai bidang terkait keuangan dan aset negara.

2. Optimalisasi Pengembangan Talenta

Menambah frekuensi pelatihan tentang sistem akuntansi pemerintahan serta memberikan pelatihan lanjutan untuk pegawai yang sudah memiliki dasar pemahaman yang kuat.

Mengadopsi metode pembelajaran berbasis teknologi, seperti *e-learning* dan *simulasi berbasis sistem keuangan*, untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

3. Penyempurnaan Proses Penempatan Talenta

Mengembangkan sistem penilaian berbasis kompetensi dalam proses penempatan pegawai agar setiap individu dapat bekerja sesuai dengan bidang keahliannya. Memanfaatkan sistem informasi manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa data kompetensi pegawai selalu diperbarui dan digunakan dalam pengambilan keputusan strategis.

4. Peningkatan Evaluasi dan Pengukuran Kinerja

Menerapkan sistem evaluasi kinerja berbasis *Key Performance Indicator (KPI)* untuk mengukur efektivitas program *Talent Management* dalam mendukung kinerja laporan keuangan. Melakukan audit internal secara berkala untuk memastikan bahwa laporan keuangan telah disusun sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan yang berlaku.

## Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi talent management yang meliputi perencanaan, pengembangan, dan penempatan talenta secara signifikan memengaruhi kinerja laporan keuangan dalam penatausahaan aset negara di Kementerian Agama. Dengan hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai *R-squared* sebesar 0,72, dapat disimpulkan bahwa 72% variasi dalam kinerja laporan keuangan dijelaskan oleh pengelolaan talenta yang efektif. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,65 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam pengelolaan talenta memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, khususnya dari aspek akurasi, kelengkapan, dan ketepatan waktu.

Hasil ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan talenta yang konsisten dan terintegrasi dalam meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas organisasi. Oleh karena itu, lembaga pemerintah, khususnya Kementerian Agama, disarankan untuk terus mengoptimalkan strategi talent management dengan fokus pada pengembangan kompetensi dan retensi karyawan berbakat guna memastikan kinerja laporan keuangan yang lebih baik di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aina, R. Al, & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(20), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Almadadha, R. (2024). Blockchain Technology in Financial Accounting: Enhancing Transparency, Security, and ESG Reporting. *Blockchains*, 2(3), 312–333. <https://doi.org/10.3390/blockchains2030015>
- Cahyani, E., Rahma, A., & Naufal, M. A. (2023). Talent Management Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi Dan Karyawan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 143–151.
- Darmawan, A. (2023). Audit Quality and Its Impact on Financial Reporting Transparency. *Golden Ratio of Auditing Research*, 3(1), 32–45. <https://doi.org/10.52970/grar.v3i1.375>
- Dewi Puspaningtyas Faeni, Jumawan Jumawan, Alicia Angela Yohanas, Dinda Adelia, Elsa Santika, Nur Putri Cahyaningsih, Rani Rahmadiani, & Nabella Nur Afiah. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(3), 196–206. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2467>
- Eliza, A., Fali Rifan, D., & Fajar Ramdani, R. (2022). Does SAK Online Enhance The Quality of Financial Reporting? *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 25(03), 299–318. <https://doi.org/10.33312/ijar.615>
- Galsanjigmed, E., & Sekiguchi, T. (2023). Challenges Women Experience in Leadership Careers: An Integrative Review. *Merits*, 3(2), 366–389. <https://doi.org/10.3390/merits3020021>
- Kaliannan, M., Darmalinggam, 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>
- Khan, M. H., & Jin, J. (2024). The relationship between ethnocentric behaviour and workforce localisation success: The mediating role of knowledge sharing tendency. *European Research on Management and Business Economics*, 30(2), 100245. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2024.100245>
- Mujibi, A., & Azmy, A. (2024). Talent Management Sebagai Penunjang Kinerja Perusahaan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 117–127. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.267>
- Primadona, I. A. L., Rustiarini, N. W., Putra, I. G. C., & Yuesti, A. (2024). Increasing Accounting Competency and Financial Reporting in Village Crediting Institution.

- Asian Journal of Community Services*, 3(1), 173–180.  
<https://doi.org/10.55927/ajcs.v3i1.7791>
- Rifai, A., Maarif, M., & Sukmawati, A. (2023). Factors Influencing the Successful Implementation of Talent Management in the Indonesian Ministry of Finance. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 30(1).  
<https://doi.org/10.20476/jbb.v30i1.1300>
- Rinaldi, Puspasari, M., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.9 Prabumulih. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(2), 1632–1644.
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Suryani, E., & Stiawati, T. (2024). Urgensi Manajemen Talenta Dalam Upaya Percepatan Transformasi Organisasi Publik. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, 8(1), 40–59. <https://doi.org/10.56945/jkpd.v8i1.298>
- Suwartini, S., Rahmawati, I., & Ferryka, P. Z. (2022). *Primary : Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar Volume 11 Nomor 2 April 2022 Kepuasan Kerja Guru Sd Di Kecamatan Gantiwarno Kabupaten the Effect of the Principal ' S Leadership Pattern on Job Satisfaction of Elementary School Teachers in Gantiwarno , Klate. 11(April)*, 569–579. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33578/jpfkip.v11i2.8865>
- Tang, S., & Higgins, C. (2022). Do Not Forget the “How” along with the “What”: Improving the Transparency of Sustainability Reports. *California Management Review*, 65(1), 44–63. <https://doi.org/10.1177/00081256221094876>
- Vieira, J., Gomes da Costa, C., & Santos, V. (2024). Talent Management and Generation Z: A Systematic Literature Review through the Lens of Employer Branding. *Administrative Sciences*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/admsci14030049>
- Yuniati, E., Soetjipto, B. E., Wardoyo, T., Sudarmiatin, S., & Nikmah, F. (2021). Talent management and organizational performance: The mediating role of employee engagement. *Management Science Letters*, 11(9), 2341–2346. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.5.007>
- Zhang, W., Zeng, X., Liang, H., Xue, Y., & Cao, X. (2023). Understanding How Organizational Culture Affects Innovation Performance: A Management Context Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 15(8). <https://doi.org/10.3390/su15086644>