Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 18719-18727

Peran Kompetensi Karir Dan Bakat Manajemen Dalam Mempengaruhi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi (Literature Review)

Dian Mala Fithriani Aira[1], Sry Rosita[2], Shofia Amin[3], Maulidia Imastary[4]
[1,2,3,4]Program Studi Manajemen, Universitas Jambi
Email: dian.mala@unja.ac.id, sry_rosita@unja.ac.id, shofiaamin@unja.ac.id, maulidiaimastary@gmail.com

Published: August, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji peran kompetensi karir dan bakat manajemen terhadap pengembangan sumberdaya manusia. Penelitian ini merupakan kajian pustaka yang akan mengkaji kompetensi karir, bakat manjemen, dan pengembangan sumberdaya manusia. Hasil penelitian ini akan membangun model yang dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut bagaimana variabel kompetensi karir dan bakat pegawai berpengaruh terhadap pengembangan sumberdaya manusia, serta pengaruh langsung *carier competency* terhadap pengembangan sumberdaya manusia dan pengaruh langsung bakat pegawai terhadap pengembangan sumberdaya manusia.

Kata Kunci: Kompetensi Karir, Bakat, Manajemen, Pengembangan Sumberdaya Manusia

ABSTRACT

This research examines the role of career competence and management talent on human resource development. This research is a literature review that will examine career competencies, management talent, and human resource development. The results of this study will build a model that can be used as further research on how career competency and employee talent variables influence human resource development, as well as the direct effect of career competency on human resource development and the direct influence of employee talent on human resource development.

Keywords: *Career Competencies, Talents, Management, Human Resource Development*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Manusia dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan , keduanya saling bergantungan. Organisasi sangat membutuhkan manusia sebagai sentral penggerak utama dalam menghadapi lingkungan yang menuh gejolak. Sumberdaya Manusia memiliki peran penting dalam kehidupan organisasi, pengelolaan organisasi yang baik merupakan suatu keharusan bagi seseorang atau sekelompok orang yang ada didalamnya. Kompetensi merupakan unsur penting agar kita menjadi bisa atau mampu menerapkannya dalam situasi saat ini sehingga dalam meningkatkan skill mereka dalam menjalankan pekerjaan.

Kompetensi meliputi mempelajari cara belajar, nilai dan kepercayaan diri yang tidak dapat dicapai menggunakan pendekatan perilaku sederhana. Kompetensi mencerminkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja (multi skill). Kompetensi karir pada dasarnya adalah kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan tempat kerja (Ahmad et al., 2019). Seorang individu sering kesulitan oleh upaya manajemen karir yang terlihat tidak dapat diprediksi dan mengintimidasi dalam lingkungan teknologi yang cepat, struktur organisasi, kondisi ekonomi global dan kesenjangan keterampilan tenaga kerja yang terus meningkat.

Kompetensi karir adalah kompetensi yang dipelajari, mengarah pada kinerja secara efektif dalam manajemen karir dan bertindak sebagai instrument untuk memfasilitasi hasil karir tertentu (Francis Smythe , 2013 ; Wolf and Moser, 2009). Keahlian di tempat kerja juga terkait dengan kompetensi karir, yang menekankan pada kompetensi umum yang penting untuk semua tenaga kerja. Menurut Arthur, (2017); Parker (2009) kompetensi karir meliputi 3 faktor, yaitu identitas dan tujuan (*knowing why*), keahlian dan keterampilan (*knowing how),* dan jaringan sosial dan reputasi (*knowing with whom*).

Bakat Manajemen (*management talent*) merupakan ukuran nilai (Van Dijk, 2008) yang menggambarkan keterampilan, kemampuan, kekayaan, kelimpahan, bakat, sikap, dan disposisi. Joubert (2007) menyatakan bahwa bakat adalah kemampuan seseorang untuk menginspirasi dan membangkitkan emosi pada orang lain. Sementara Glen (2007) menyatakan bahwa bakat adalah produk dari kemampuan (kompetensi, pendidikan, pelatihan dan pengalaman), ditambah dengan motivasi (keterlibatan, kepuasan, tantangan dan kesejahteraan) dan peluang. Van Dijk (2008) menyatakan bahwa unsur-unsur penting bakat meliputi: 1) potensi (kekuatan seseorang, pengaruh dan kemampuan untuk mencapai hasil); 2) minat yang sesungguhnya (gairah); 3) kecerdasan keterampilan (pembelajaran mental dan fisik d////./.an kemampuan kinerja untuk bersaing, menaklukkan dan bertahan hidup); 4) kecerdasan kebajikan atau keunggulan moral dan integritas.

Lebih lanjut, Joubert (2007) menambahkan ciri-ciri orang yang benar- benar berbakat, yakni memiliki hasrat untuk belajar, responsif terhadap model peran dan pengaruh inspirasixxxxxxonal, haus prestasi, ambisi dan dorongan untuk supremasi, ketidaksesuaian dan perlawanan, swasembada dan preferensi untuk menyendiri, kerentanan fisik, dan atribut pribadi.

Kompetisi karir dan bakat manajemen yang terjadi, menjadi bahan telaah demi pengembangan sumber daya suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting organisasi manapun untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi. Karena itu, Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) menjadi parameter penting bagi organisasi untuk untuk mencapai tujuan dan sasaran agar tetap eksis di kancah Nasional maupun Internasional. PSDM adalah fungsi organisasi yang berfokus pada rekrutmen, pengelolaan, dan navigasi bagi karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi yang diwujudkan melalui sinergi untuk memperkuat mutualitas menuju tujuan bersama

Pengembangan sumberdaya manusia secara umum elemen dari fungsi sumberdaya manusia yang didefinisikan "penggunaan terintegrasi dari pelatihan dan pengembangan, jalur karir dan pengembangan organisasi untuk meningkatkan efektivitas individu dan organisasi" Piwowar-Sulej, (2020). Instrumen utama pengembangan sumberdaya manusia adalah pelatihan yang tepat, artinya pengembangan sistematis dari pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh seorang individu secara efektif dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.

Pengembangan sumberdaya manusia di organisasi memerlukan perubahan paradigma besar dalam cara mengkonseptualisasi manajemen, Pendidikan atau pelatihan dan lingkungan kerja, artinya para professional dan organisasi perlu belajar untuk membangun makna dari mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang dihadapi. Adapun indikator dalam pengembangan sumberdaya manusia menurut (Piwowar-Sulej, 2020), yaitu 1) perspektif jangka Panjang, 2)Fleksibilitas, 3)Partisipasi atau pemberdayaan (melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan), 4) kesempatan yang adil dan setara, 5) perlindungan sumberdaya manusia 6)kerjasama antar pegawai, 7) perlindungan lingkungan, 8)kemitraan eksternal, 9)profitabilitas.

LITERATURE REVIEW

Kompetensi Karir

Kompetensi merupakan panduan bagi organisasi untuk menentukan tugas pokok dan fungsi seorang pegawai. Dimensi kerja yang dimiliki seorang pegawai tercermin pada kompetensinya. Dalam dunia kerja diharapkan seorang pegawai memiliki kompetensi khusus tertentu atas jabatan kerja mereka.

Kompetensi karir pada dasarnya adalah kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan tempat kerja (Ahmad et al., 2019). Seorang individu sering kesulitan oleh upaya manajemen karir yang terlihat tidak dapat diprediksi dan mengintimidasi dalam lingkungan teknologi yang cepat,

struktur organisasi, kondisi ekonomi global dan kesenjangan keterampilan tenaga kerja yang terus meningkat..

Kompetensi karir adalah kompetensi yang dipelajari, mengarah pada kinerja secara efektif dalam manajemen karir dan bertindak sebagai instrument untuk memfasilitasi hasil karir tertentu (Francis Smythe , 2013 ; Wolf and Moser, 2009). Keahlian di tempat kerja juga terkait dengan kompetensi karir, yang menekankan pada kompetensi umum yang penting untuk semua tenaga kerja. Menurut Arthur, (2017); Parker (2009) kompetensi karir meliputi 3 faktor ,yaitu identitas dan tujuan (knowing why), keahlian dan keterampilan (knowing how), dan jaringan sosial dan reputasi (knowing with whom).

Bakat Manajemen

Bakat Manajemen adalah topik yang telah mendapatkan perhatian yang signifikan dari para eksekutif perusahaan (Collings et al., 2015). Bakat manajemen didasarkan pada pandangan bahwa "bakat" harus diidentifikasi, dipupuk, dan dikelola secara berbeda untuk mengakses keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia (Gallardo-Gallardo & Thunnissen, 2016). Dalam organisasi yang menerapkan pendekatan "eksklusif" untuk manajemen bakat (Maria Christina Meyers & van Woerkom, 2014), praktik diferensiasi tenaga kerja diterapkan (Becker, Huselid, & Beatty, 2009), sehingga bakat yang dimiliki oleh karyawan dapat dinilai atau diidentifikasi.

Upaya manajemen yang membedakan karyawan berbakat ini merupakan upaya yang signifikan dari organisasi (Cappelli, 2009). Konteks juga telah diperdebatkan sebagai faktor penting yang memungkinkan kinerja individu yang diidentifikasi sebagai karyawan berbakat (Sparrow & Makram, 2015) dan berpendapat bahwa spesifikasi bakat harus selaras dengan strategi (Sparrow & Makram, 2015). Para ahli menjelaskan bahwa manajemen bakat eksklusif tidak hanya tentang "pemain A", tetapi juga tentang posisi penting yang digunakan orang-orang tersebut (M. Huselid et al., 2005). "Posisi" adalah posisi yang berbeda dari yang lain dalam dampak dan kinerja strategisnya dan ini bukan sekadar tentang pengukuran hierarki peran dalam organisasi (M. Huselid et al., 2005). Mereka berpendapat bahwa kurangnya diferensiasi karyawan berbakat dalam manajemen mereka (seperti tunjangan, investasi, pengembangan) dapat mengakibatkan kepergian pemain A, serta berkecil hati dengan perlakuan non-diferensiasi mereka dan retensi pemain C (karyawan dengan kinerja rendah) (M. Huselid et al., 2005).

Bukti telah mendukung dampak yang tidak proporsional dari sejumlah kecil karyawan berbakat pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Aguinis & O'Boyle Jr., 2014). Manajemen bakat kemudian memusatkan perhatian pada “di mana” dan “bagaimana” menginvestasikan sumber daya perusahaan yang terbatas untuk memaksimalkan kontribusi pada hasil bisnis melalui talenta dan manajemennya (Collings & Mellahi, 2009). Hingga 60% dari perusahaan global diperkirakan memiliki program untuk karyawan yang “berpotensi tinggi” (Pepermans, Vloeberghs, & Perkisas, 2003), yang merupakan salah satu bagian dari strategi dan praktik manajemen bakat eksklusif. Namun, para peneliti berpendapat bahwa karyawan yang tidak berbakat dalam tenaga kerja adalah aktor pendukung penting (J DeLong & Vijayaraghavan, 2003). Sehingga tidak mengherankan jika kemudian terdapat dua kritik terhadap literatur bakat manajemen.

Peneliti yang mempertanyakan kesesuaian diferensiasi antara karyawan berbakat dan tidak berbakat berusaha memahami konsekuensi dari penggunaan jenis eksklusifitas dan inklusifitas manajemen bakat yang digunakan oleh organisasi (Swailes, 2016), termasuk persepsi karyawan tentang keadilan terkait dengan manajemen bakat eksklusif (Gelens et al., 2013) dan risiko pengecualian terhadap karyawan yang dianggap tidak berbakat (Swailes, 2016). Memang, para peneliti berpendapat bahwa dengan tidak membedakan langkah investasi organisasi terhadap karyawan ketika karyawan dapat secara berbeda berkontribusi terhadap kinerja organisasi mungkin dengan sendirinya tidak etis (Swailes, 2016) dan berpendapat bahwa “berinvestasi secara tidak proporsional pada posisi dan karyawan berbakat tidak berarti organisasi mengabaikan karyawan yang tidak berbakat” (M. Huselid et al., 2005). Diferensiasi melalui bakat manajemen eksklusif tidak diperdebatkan sebagai pengurangan investasi dalam tenaga kerja yang lebih luas, atau dalam membangun manajemen sumber daya manusia yang berkomitmen rendah.

Pengembangan Sumberdaya Manusia

Pengembangan organisasi bertujuan menjembatani perubahan dan pengembangan baik dari sisi internal maupun eksternal. Hal ini dikarenakan produktifitas tergantung pada efektifitas kerja karyawannya. Artinya, kualitas organisasi ditentukan oleh SDM yang ada dan pengembangan SDM ditentukan oleh perubahan-perubahan nyata yang mengarah pada pertumbuhan organisasi.

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dalam organisasi, hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptkan peluang. PSDM dalam organisasi bersifat integral sebagai individu dan sistem serta organisasi sebagai wadah SDM secara terencana dan berkesinambungan untuk menigkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Noe, 2008).

Secara umum PSDM bertujuan untuk: 1) membentuk individu dari aspek-aspek ketrampilan, pengetahuan dan sikap; 2) pengembangan karir; 3) mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencana dan penilaian seperti perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja, analisis pekerjaan, dan klasifikasi pekerjaan; 4) mendapat SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan alat organisasi yang bertujuan untuk perbaikan dan peningkatan; 5) penyesuaian sistem dan kebijakan organisasi sebagai penangkal risiko dan faktor eksternal.

Konsep Pengembangan sumberdaya manusia perlu menyentuh seluruh aspek kehidupan karyawan sebagai manusia seutuhnya (Hutagalung, 2008). Organisasi perlu memahami bahwa individu mempunyai keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi timbal balik yang menguntungkan. Artinya untuk memiliki karyawan berdaya guna dalam sebuah organisasi maka aspek kemanusian fundamental dalam pengembangan karyawan.

Pengembangan sumberdaya manusia diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi. Tujuan dari manajemen SDM yakni tersedianya relasi lebih baik dalam organisasi melalui pengembangan, aplikasi, evaluasi kebijakan, prosedur dan program SDM untuk pengoptimalan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Dalam PSDM harus memperhatikan empat kegiatan utama, seperti akuisisi, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan SDM.

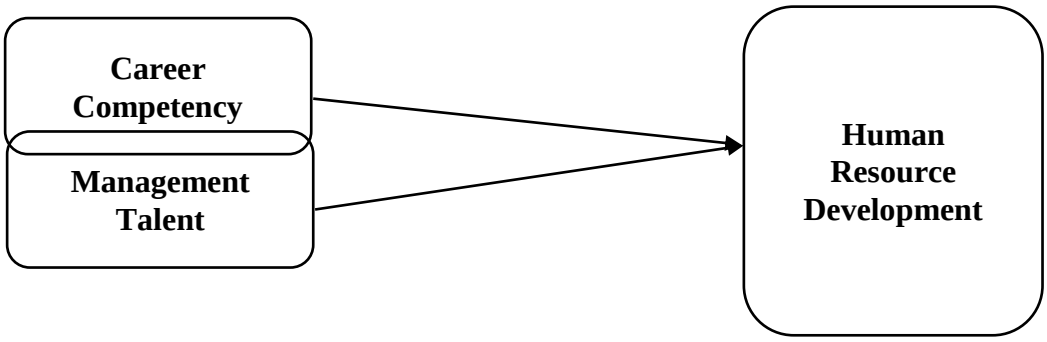
Disimpulkan bahwa, Pengembangan sumberdaya manusia adalah fungsi organisasi yang memberi arahan bagi orang-orang dalam suatu organisasi terkait pengelolaan SDM dengan fokus pada kebijakan dan sistem. Lebih lanjut, apabila pengembangan SDM dalam organisasi memperhatikan aspek ketahanan, akan melahirkan karyawan yang tangguh dalam bekerja dan tidak mudah putus asa dalam pekerjaannya. Dengan demikian memberi dampak pada organisasi yang efektif dan tercapainya tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode literatur review, kriteria inklusi dari artikel yang digunakan adalah kompetensi karir dan bakat manajemen yang mempengaruhi pengembangan sumberdaya manusia, sedangkan kriteria eksklusi adalah artikel yang abstrak dan artikel yang ditampilkan tidak full text. Pencarian artikel terbatas hanya untuk artikel yang diakses dari pencarian internet dari database yaitu: PubMed, Scincedirect, scopus dan Google Schoolar digunakan disesuaikan dengan judul kajian tentang Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi karir dan Bakat manajemen . Artikel yang memenuhi kriteria inklusi dikumpulkan dan dianalisa secara sistematis. Pencarian literature yang dipublikasikan adalah dari tahun 2016 sampai dengan 2023. Artikel yang sudah sesuai kriteria kemudian dianalisa dan dituangkan dalam bentuk narasi.

Model Penelitian

Variabel yang digunakan dalam kajian pustaka ini terdiri dari kompetensi karir, bakat manajemen, dan pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan dukungan teori, model konseptual ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Konseptual Kompetensi Karir, Bakat Manajemen, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hipotesis dari tinjauan pustaka untuk penelitian ini ialah:
H1: Kompetensi Karir berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan sumberdaya manusia
H2: Bakat manajemen berpengaruh positif terhadap pengembangan sumberdaya manusia

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan artikel ini difokuskan pada analisis dan pembahasan beberapa variabel yang terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang diantaranya : Kompetensi karir, Bakat manajemen, Pengembangan sumberdaya manusia berdasarkan studi literature terdahulu yang dianggap relevan yaitu:

Apa Itu Kompetensi Karir Dan Bagaimana Cara Mengukurnya ?

Secara umum, istilah kompetensi dimaknai sebagai kombinasi keterampilan, karakter personal, dan pengetahuan yang diamati, diukur dan dievaluasi melalui kinerja. Kompetensi karir pada dasarnya adalah kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan tempat kerja (Ahmad et al., 2019). Seorang individu sering kesulitan oleh upaya manajemen karir yang terlihat tidak dapat diprediksi dan mengintimidasi dalam lingkungan teknologi yang cepat, struktur organisasi, kondisi ekonomi global dan kesenjangan keterampilan tenaga kerja yang terus meningkat..

Kompetensi karir adalah kompetensi yang dipelajari, mengarah pada kinerja secara efektif dalam manajemen karir dan bertindak sebagai instrument untuk memfasilitasi hasil karir tertentu (Francis Smythe, 2013; Wolf and Moser, 2009). Keahlian di tempat kerja juga terkait dengan kompetensi karir, yang menekankan pada kompetensi umum yang penting untuk semua tenaga kerja. Menurut Arthur, (2017); Parker (2009) kompetensi karir meliputi 3 faktor ,yaitu identitas dan tujuan (knowing why), keahlian dan keterampilan (knowing how), dan jaringan sosial dan reputasi (knowing with whom).

Kompetensi yaitu salah satu aspek sumber daya manusia yang sangat berpengaruh pada kinerja usaha. Hal ini berhubungan dengan jenis pekerjaan yang dikerjakannya, dimana jenis pekerjaan tertentu di tuntut dengan standart kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu mengenai sejauh mana keterampilan, pengetahuan dan kemampuan kerjanya. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan dengan didukung oleh sikap kerja yang diterapkan dalam melakukan tugas dan pekerjaan di tempat bekerja serta memperhatikan persyaratan kerja yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2016). Terdapat dua jenis kompetensi, yaitu :1) kompetensi manajerial, untuk pengelolaan karyawan dan membangun relasi sosial; 2) kompetensi teknis, berkaitan dengan kapasitas fungsional pekerjaan yang dilakukan.

Apa Itu Bakat Dan Bagaimana Cara Mengukurnya ?

Bakat merupakan ukuran nilai (Van Dijk, 2008) yang menggambarkan keterampilan, kemampuan, kekayaan, kelimpahan, bakat, sikap, dan disposisi. Joubert (2007) menyatakan bahwa

bakat adalah kemampuan seseorang untuk menginspirasi dan membangkitkan emosi pada orang lain. Sementara Glen (2007) menyatakan bahwa bakat adalah produk dari kemampuan (kompetensi, pendidikan, pelatihan dan pengalaman), ditambah dengan motivasi (keterlibatan, kepuasan, tantangan dan kesejahteraan) dan peluang. Van Dijk (2008) menyatakan bahwa unsur-unsur penting bakat meliputi: 1) potensi (kekuatan seseorang, pengaruh dan kemampuan untuk mencapai hasil); 2) minat yang sesungguhnya (gairah); 3) kecerdasan keterampilan (pembelajaran mental dan fisik dan kemampuan kinerja untuk bersaing, menaklukkan dan bertahan hidup); 4) kecerdasan kebajikan atau keunggulan moral dan integritas.

Lebih lanjut, Joubert (2007) menambahkan ciri-ciri orang yang benar- benar berbakat, yakni memiliki hasrat untuk belajar, responsif terhadap model peran dan pengaruh inspirasional, haus prestasi, ambisi dan dorongan untuk supremasi, ketidaksesuaian dan perlawanan, swasembada dan preferensi untuk menyendiri, kerentanan fisik, dan atribut pribadi.

Apa Itu Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Bagaimana Cara Mengukurnya ?

Pengembangan sumberdaya manusia secara umum elemen dari fungsi SDM didefinisikan "penggunaan terintegrasi dari pelatihan dan pengembangan, jalur karir dan pengembangan organisasi untuk meningkatkan efektivitas individu dan organisasi"Piwowar-Sulej, (2020). Instrumen utama pengembangan sumberdaya manusia adalah pelatihan yang tepat, artinya pengembangan sistematis dari pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh seorang individu secara efektif dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.

Pengembangan sumberdaya manusia di organisasi memerlukan perubahan paradigma besar dalam cara mengkonseptualisasi manajemen, Pendidikan atau pelatihan dan lingkungan kerja, artinya para professional dan organisasi perlu belajar untuk membangun makna dari mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang dihadapi. Adapun indikator dalam pengembangan sumberdaya manusia menurut (Piwowar-Sulej, 2020), yaitu 1) perspektif jangka Panjang, 2)Fleksibilitas, 3)Partisipasi atau pemberdayaan (melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan), 4) kesempatan yang adil dan setara, 5) perlindungan sumberdaya manusia 6)kerjasama antar pegawai, 7) perlindungan lingkungan, 8)kemitraan eksternal, 9)profitabilitas.

Hubungan Antara Kompetensi Karir Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

Pengembangan SDM berbasis kompetensi mendukung integrasi perencanaan SDM dengan perencanaan bisnis organisasi. Untuk itu, organisasi dapat menilai kapasitas SDM berdasarkan kompetensi terhadap kemampuan yang dibutuhkan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi (Tripathi dan Agrawal,2014). Alasan suatu perusahaan menerapkan pengembangan SDM berbasis kompetensi karena kompetensi merupakan sumber nilai potensial jangka panjang dan sumber potensial keunggulan kompetitif perusahaan. Misalnya, dengan kompetensi tinggi dalam pengembangan SDM, praktisi SDM mengambil hati manajemen puncak untuk melihat beberapa masalah penting terkait SDM, menyampaikan informasi dan visi masalah bisnis, bekerja dengan penuh ketelitian, dan bersama manajer berupaya mencari solusi serta menyelesaikan permasalahan karyawan (Wei dan Lau, 2005). Selain itu, Long dan Ismail (2011) menyampaikan bahwa praktisi SDM membantu mengembangkan karyawan yang eksplisit dan menghasilkan pengetahuan.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi juga diharuskan memperhatikan tingkat manajemen yang ada, baik dari tingkat eksekutif, manajer, dan karyawan sehingga penerapan pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan tingkatan masing-masing. Untuk tingkat eksekutif kompetensi yang dibutuhkan meliputi aspek strategi berpikir dan perubahan-perubahan pada manajemen oleh pimpinan. Sementara tingkat manajer memerlukan kompetensi pada aspek perubahan implementasi, pemahaman interpersonal dan pemberdayaan. Sementara pada tingkat karyawan sangat diperlukan kompetensi seperti fleksibilitas, update informasi, motivasi dan kemampuan belajar, motivasi (berprestasi dan kerja di bawah tekanan waktu), kolaborasi, dan orientasi pelayaanan kepada pelanggan.

Hubungan Antara Bakat Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

Bakat (talent) merupakan ukuran nilai (Van Dijk, 2008) yang menggambarkan keterampilan, kemampuan, kekayaan, kelimpahan, bakat, sikap, dan disposisi. Joubert (2007) menyatakan bahwa bakat adalah kemampuan seseorang untuk menginspirasi dan membangkitkan emosi pada orang lain. Sementara Glen (2007) menyatakan bahwa bakat adalah produk dari kemampuan (kompetensi, pendidikan, pelatihan dan pengalaman), ditambah dengan motivasi (keterlibatan, kepuasan, tantangan dan kesejahteraan) dan peluang. Van Dijk (2008) menyatakan bahwa unsur-unsur penting bakat meliputi: 1) potensi (kekuatan seseorang, pengaruh dan kemampuan untuk mencapai hasil); 2) minat yang sesungguhnya (gairah); 3) kecerdasan keterampilan (pembelajaran mental dan fisik dan kemampuan kinerja untuk bersaing, menaklukkan dan bertahan hidup); 4) kecerdasan kebajikan atau keunggulan moral dan integritas.

Joubert (2007) menambahkan ciri-ciri orang yang benar-benar berbakat, yakni memiliki hasrat untuk belajar, responsif terhadap model peran dan pengaruh inspirasional, haus prestasi, ambisi dan dorongan untuk supremasi, ketidaksesuaian dan perlawanan, swasembada dan preferensi untuk menyendiri, kerentanan fisik, dan atribut pribadi. Kaitan bakat dengan Pengembangan SDM, Cunningham (2007) menyatakan bahwa untuk mengembangkan bakat diperlukan kontekstualisasi dengan mempertimbangkan dua pilihan strategis utama, yaitu menyelaraskan orang dengan peran dan menyelaraskan peran dengan orang. Menyelaraskan orang dengan peran menyiratkan preferensi terhadap perekrutan bakat, pembelajaran, dan pengembangan sambil menyelaraskan peran dengan orangorang yang berfokus pada pemanfaatan bakat melalui lingkungan kerja yang memungkinkan (Van Dijk, 2008).

Van Dijk (2008) menyatakan bahwa organisasi yang memiliki kinerja tinggi dalam pengembangan bakat melakukan hal-hal seperti penciptaan atau kaderisasi bakat, kalibrasi, menumbuhkan dan meningkatkan bakat, merawat dan membina bakat. Talent Align (2007) menambahkan bahwa pengembangan bakat merupakan pendekatan terintegrasi strategis untuk mengelola karier dari menarik, mempertahankan, dan mengembangkan hingga mentransisikan sumber daya manusia organisasi.

Bakat terhadap pengembangan SDM, perlu dimulai dari identifikasi individu yang paling cocok dan kebutuhan pengembangan individual yang mengarah pada pengembangan kontribusi orang tersebut untuk pengembangan tim dan organisasi. McCauley dan Wakefield (2006) menyebutkan bahwa organisasi yang unggul dalam pengembangan bakat menunjukkan delapan praktik terbaik, yaitu mendefinisikan manajemen bakat secara luas, mengintegrasikan berbagai elemen manajemen bakat ke dalam sistem yang komprehensif, memfokuskan manajemen bakat pada bakat individu yang paling bernilai, membuat manajemen senior berkomitmen untuk pekerjaan manajemen bakat, membangun model kompetensi untuk menciptakan pemahaman bersama tentang keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan dan dihargai oleh organisasi, memantau seluruh sistem bakat untuk mengidentifikasi potensi kesenjangan bakat, unggul dalam mengidentifikasi dan mengembangkan bakat serta kinerja manajemen dan retensi, dan mengevaluasi hasil dari sistem manajemen bakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa pengembangan SDM penting dilakukan sebagai program berkesinambungan demi tercapainya keberhasilan dan tujuan organisasi. Penelitian ini secara langsung menghasilkan pengembangan SDM organisasi berdampak positif pada kompetensi karir dan bakat pegawai dalam bekerja serta memberi paradigma baru bagi organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusianya.

REFERENSI

Ahmad, B., Latif, S., Bilal, A. R., & Hai, M. (2019). The mediating role of career resilience on the relationship between career competency and career success: An empirical investigation. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, *11*(3), 209–231. https://doi.org/10.1108/APJBA-04-2019-0079

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era. New York, NY: Oxford University Press.
Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent career. Academy of Management Executive, 9(4), 7-20.
Arthur, M. B., Inkson, K., & Pringle, J. K. (1999). The New Careers: Individual Action & Economic Change. London, UK: Sage.
Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Richardson, J. (2017). An Intelligent Career: Taking Ownership of Your Work and Your Life. London, UK: Oxford University Press.
Buzko, I., Dyachenko, Y., Petrova, M., Nenkov, N., Tuleninova, D., & Koeva, K. (2016). Artificial Intelligence technologies in human resource development. *Computer Modelling & New Technologies*, *20*(2), 26–29. https://www.researchgate.net/profile/Yuriy_Dyachenko/publication/308031679_Artificial_Intelligence_technologies_in_human_resource_development/links/57d7abcb08ae601b39ac3808/Artificial-Intelligence-technologies-in-human-resource-development.pdf
Buzko I, Dyachenko Y, Nemashkalo O (2011) Evaluation of human capital as a tool for management of human resource development Actual Problems of Economics 116 117-23 (in Ukrainian)
Fominiene, V. B., Narkeviciene, K. M., & Dobrzynska, M. W. (2015). *EMPLOYEES ' CAREER COMPETENCE FOR CAREER SUCCESS : ASPECT OF HUMAN RESOURCES*. *14*(211), 481–493.
Hall, D. T. (2002). Careers in and out of Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.
Hase, S. (1998) ' Work-based learning for learning organisations', in Stephenson, J. & Yorke, M. (eds) Capability and Quality in Higher Education, Kogan Page, London. Li Jinzhi, Wang Tianzi, Yuan Baolong. A New Model of Enterprise Training and Development Based on Artificial Intelligence Technology [J]. Mall Modernization, 2019 (08): 75 – 76
Joubert, D. 2007. Talent Management: Deliberate practice for success. Randburg: Knowres Publishing.
Jumawan. 2015. Mengembangkan Sumber Daya Manusia (Hrm) Yang Strategis Untuk Menunjang Daya Saing Organisasi : Perspektif Competency & Talent Management. Media Mahardhika Vol. 13 No. 3 Mei 2015
Long, C dan Ismail, W. 2011. An Analysis Of The Relationship Between HR Professionals' Competencies And Firms' Performance in Malaysia, International Journal of Human Resource Management, 22(5), pp. 1054-1068.
McCauley, C dan Wakefield, M. 2006. Talent Management in the 21st Century. The Journal for Quality and Participation, 29 (4).
PARK, Y.-H. (2020). Career competencies of human resource development practitioners. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(4), 259–265. https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO4.259
Parker, P., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2009). The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry. Journal of Vocational Behavior, 75(3), 291-302.
Piwowar-Sulej, K. (2020). Human resources development as an element of sustainable HRM – with the focus on production engineers. *Journal of Cleaner Production*, *278*, 124008. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124008
Stewart, H., & Lester, D. (1999). From Competence to Capability: The Implications for Human Resource Development and Management. *Association of International Management, 17th Annual Conference, San Diego*, *17*(August), 1–5.
Spencer, N. L dan Spencer, M. S. 1993. Competence at Work : Models for Superrior Performance. John Wily & Son,Inc. Mew York.
Susan, M. R. 2012. Women and Leadership in Higher Education Current Realities, Challenges, and Future Directions. Advances in Developing Human Resources, 14(2), 131-139.
Talent Align. 2007. Talent Management Processes in Organisations, http://www. talentalign.com/talent_management_pr ocesses_in_organization.htm

Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2021). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review. *The International Journal of Human Resource Management*, *33*(6), 1237–1266. https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1871398

Van Dijk, H. G. 2008. The Talent Management Approach To Human Resource Management: Attracting And Retaining The Right People. Journal of Public Administration. Volume 43 number 3.1.

Wei, L dan Ming Lau, C. 2005. Market Orientation, HRM Importance And Competency: Determinants Of Strategic HRM In Chinese Firms. The International Journal of Human Resource Management 16(10):1901- 1918.

Xiao Mingzheng. Human resources development--methods and techniques [M]. Beijing: Renmin University Press, 2015: 7 - 8. Zikic, J., & Ezzedeen, S. (2015). Towards a more integrated view of entrepreneurial careers: Qualitative investigation of the three forms of career capital and their relationships among high tech entrepreneurs.International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 21(6), 756-777.