

PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA BERBASIS KOPETENSI DAN BAKAT DALAM ORGANISASI

Septian Dwi Ryan Purnama

Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Teknologi Yogyakarta

Email: dwiseptian2739@gmail.com

Abstrak

Pada saat ini persaingan global sangat ketat sehingga terjadi kopetensi dalam mengembangkan sumber daya pada organisasi perusahaan atau institusi. Oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif saat ini. Pada penelitian ini pengembangan sumberdaya manusia terbagi menjadi dua yaitu berbasis kompetensi dan bakat. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kopetesi yang dilakukan organisasi akan membuat kualitas karyawan semakin baik dan menguntungkan buat organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia berbasis bakat itu sangat penting untuk prusahaan jika bakat mereka di kelola ditempatkan diposisi yang tepat dan dikembangkan dengan benar oleh organisasi maka kinerja didalam organisasi akan baik.

Kata Kunci: Kopetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, bakat

Abstract

At this time global competition is very tight so that there is competence in developing resources in corporate organizations or institutions. Therefore, human resources are a very important asset for an organization to achieve competitive advantage today. In this study, human resource development is divided into two, namely competency-based and talent-based. The development of competency-based human resources carried out by the organization will make the quality of employees better and more profitable for the organization itself. Talent-based human resource development is very important for companies if their talents are managed, placed in the right position and developed properly by the organization, then the performance within the organization will be good.

Keywords: Competence, Human Resource Development, Talent

PENDAHULUAN

Era saat ini ditandai dengan persaingan global yang sangat ketat, kopetensi yang terjadi, telah menjadi untuk mengembangkan sumber daya disuatu organisasi. Organisasi merupakan sistim dan kegiatan manusia yang bekerja sama sejalan dengan itu organisasi merupakan suatu kordinasi kegiatan sejumlah orang rasional untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi. Karnai itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi penting untuk mencapai tujuan dan sasaran agar tetap eksis dikancah nasional maupun internasional.

Pengembangan sumberdaya manusia adalah fungsi organisasi yang berfokus pada pengelolaan bagi karyawan dalam berkerja pada suatu organisasi untuk memperkuat mutualitas menuju tujuan bersama. Menurut Priansa (2014) mengatakan pengembangan sumberdaya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi.

Beberapa tahun terakhir, banyak kinerjanya buruk akibat akibat sumberdaya manusianya buruk atau tidak efektif dan efesien. Okoye dan Ezejiofor (2013) berpendapat bahwa bisnisdalam suatu organisasi dipenuhi ketidak pastian pemahaman terhadap kontribusi kariawan dalam peningkatan produktifitas organisasi dan profitabilitas. Hal-hal ini lah yang banyak menyebabkan tenaga kerja kurang trampil, kinerjayang buruk, tingkat produktifitas yang rendah, organisasi tidak kompetitif dan kurangnya motivasi dalam organisasi tersebut.

Pengembangan sumberdaya manusia meningkatkan produktifitas dengan kualitas yang bagus konsumen atau peklanggan terpuaskan dengan pelayanan yang diberikan, dan memberikan dampak yang menguntungkan bagi organisasi. Pfefer (1998) berpendapat bahwa kesuksesan jika panjang sebuah organisasi jadi apa itu tergantung bagaimana organisasi mengelola mereka, karena menciptakan pekerjaan yang bermakna dan sebaliknya membuat karyawan bahagia adalah inti dari mendorong efektifitas organisasi.

Seringkali organisasi mengalami kendala yang cukup serius dalam mengelola karyawan supaya bekerja secara optimal. untuk mencapai kesuksesan jangka panjang organisasi memerlukan pengembangan sumber daya manusia yang bagus untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kopetensi dan bakatnya. SDM akan berkerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa bakat mereka serta apa sebenarnya kompetensi mereka.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan dari pikiran dan fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya dimiliki dari keturunan dan lingkungan. Sedangkan presentasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia atau yang biasa disingkat SDM merupakan potensi yang terkandung didalam diri manusia untuk mewujudkan peran sebagai makhluk hidup sosial yang aktif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung didalam dirinya. Mengenai perkembangan sumber daya manusia didalam organisasi Greer (1995), menyatakan bahwa saat ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih merupakan modal dan asset bagi organisasi atau institusi

Secara umum pengembangan sumber daya manusia (PSDM) bertujuan untuk:

1. Membentuk individu dari aspek aspek pengetahuan sikap dan keterampilan,
2. Mengatur dan membina manusia sebagai sub system organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian seperti perencanaan penilaian kerja, perencanaan kerja, kualifikasi pekerjaan dan analisis pekerjaan,
3. Sebagai pengembangan karir,
4. Supaya mendapat SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan alat organisasi yang bertujuan untuk perbaikan dan peningkatan,
5. Supaya bisa penyesuaian system dan kebijakan organisasi sebagai penangkal resiko dan faktor external.

PSDM bertanggung jawab dalam beberapa kegiatan, termasuk perekrutan karyawan, motifasi, pelatihan dan pengembangan karyawan penilaian kerja, kompensasi, pengembangan organisasi, manajemen kerja, keselamatan, kesejahteraan, penghargaan dan manfaat. Pengembangan SDM perlu memperhatikan bakat dan kompetensi karyawan sehingga terjadi peningkatan performance individu yang bermuara pada tujuan organisasi. Dengan demikian memberi dampak yang bagus untuk organisasi dan supaya lebih efektif dan tercapainya tujuan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi

Pengembangan sumber daya manusia (PSDM) berbasis kompetensi dilaksanakan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditentukan. Kompetensi yang dimiliki setiap individu harus dapat mendukung pelaksanaan visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kualitas kinerja individu dalam organisasi menentukan produktifitas organisasi itu sendiri.

Kravetz (2004), berpendapat bahwa kompetensi adalah sesuatu yang ditunjukkan seseorang tunjukkan dalam kinerja setiap hari. Berfokus pada perilaku ditempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada diluar tempat kerja ataupun didalam tempat kerja. Kompetensi mencakup melakukan sesuatu, tidak hanya pengetahuan yang pasif saja, seseorang karyawan mungkin pandai, tetapi jika mereka tidak bisa menerjemahkan kepandaianya kedalam perilaku ditempat kerja yang efektif, kepandaian tersebut menjadi tidaklah berguna. Jadi kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan.

Menurut Spencer (1993) kompetensi didefinisikan sebagai *underlying or superior performance in a job or situation*. kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu didalam pekerjaannya. Kompetensi bisa dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan, atribut personal dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diukur, diamati dan dievaluasi. Terdapat dua jenis kompetensi yaitu:

1. Kompetensi manajerial, untuk pengelolaan karyawan dan membangun realisasi sosial,
2. kompetensi teknis berkaitan dengan kapasitas fungsional pekerjaan yang dilakukan.

Dragandis dan Mentza (2006) menyampaikan bahwa tahapan lain yang sangat penting dalam pengembangan SDM berbasis kompetensi yaitu:

1. Identifikasi kompetensi, Proses menemukan kompetensi yang diperlukan untuk kinerja sukses dan optimal,
2. Model kompetensi, Gambaran naratif kompetensi untuk target kategori pekerjaan, kelompok pekerjaan, divisi dan departemen atau unit analisis lainnya,
3. Penilaian kompetensi, proses membandingkan kompetensi individu pada model kompetensi,
4. Manajemen berbasis kompetensi, penerapan serangkaian kompetensi untuk mengelola sumberdaya manusia supaya kinerjanya berkontribusi secara efisien dan efektif untuk tujuan organisasi,
5. Standar kompetensi, identifikasi keterampilan dan pengetahuan pekerjaan yang dimiliki karyawan dan menentukan tingkat kerja yang harus dalam segmen atau fungsi kinerja tertentu,
6. Profil kompetensi, dokumen yang menggambarkan kumpulan kompetensi tertentu ke posisi pekerjaan atau kelompok pekerjaan atau komunitas fungsional.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Bakat

Bakat adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki seseorang dimana kemampuan tersebut sudah melekat dalam dirinya dan dapat digunakan untuk hal-hal tertentu dengan lebih baik dan lebih cepat dibandingkan dengan orang-orang biasa. Sementara Glen (2007) menyatakan bahwa bakat adalah produk dari kemampuan (kompetensi, kemampuan, pengalaman dan pelatihan), ditambah dengan motivasi (keterlibatan, kepuasan tantangan dan kesejahteraan) dan peluang. Lebih lanjut Joubert (2007) menyampaikan ciri-ciri orang yang benar-benar berbakat, yakni memiliki hasrat untuk belajar, responsive 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.

Manajemen bakat kemudian berfokus pada dimana dan bagai mana menginvestasikan sumber daya yang terbatas untuk memaksimalkan kontribusi pada hasil bisnis melalui bakat manajemen (Collings & Mellahi, 2018). Hingga 60% perusahaan global diperkirakan memiliki program untuk karyawan yang berpotensi tinggi, yang merupakan bagian dari salah satu strategi praktek manajemen bakat eksekutif. Jadi bagaimana caranya perusahaan meletakkan sumberdaya manusia di tempat atau diposisi yang tepat untuk memaksimalkan sumber daya yang terbatas serta mengasah bakat karyawan supaya lebih optimal dan sedangkan karyawan yang tidak berbakat sebagai aktor pendukung.

METODOLOGI PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan *systematic literature review*, yakni serangkaian kegiatan yang dikaitkan dengan metode pengumpulan data melalui membaca dan merekam serta mengelola bahan penelitian (Prabawati dkk., 2018). Studi literature dilakukan dengan penelusuran jurnal nasional ataupun jurnal internasional, artikel dan buku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kopetensi didalam organisasi

Kopetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2009). Kopetensi yang dimiliki karyawan secara individu harus mampu mendukung pelaksanaan organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kopetensi yang dimiliki individu dapat berguna atau mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Penelitian yang dilakukan Gozali (2020), menyatakan pengembangan SDN berbasis kopetensi dapat membantu untuk memiliki sumberdaya manusia yang kompeten dan handal dalam berkerja, serta melalui berbagai kegiatan pengembangan pelatihan, kopetensi sdm akan lebih optimal dan berujung meningkatnya kinerja organisasi.

Pengembangan SDM berbasis kopetensi mendukung integrasi perencanaan sumber daya manusia dengan perencanaan berbasis organisasi. menurut Dedik (2019) keberhasilan suatu organisasi public sangat ditentukan oleh kinerja yang ditunjukkan oleh organisasi public sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan misinya. Oleh karena itu kopetensi yang dimiliki oleh karyawan harus terus ditingkatkan untuk membuat kinerja organisasi menjadi lebih baik serta tujuan organisasi tercapai. Sejalan dengan itu Kamidin (2010) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM yang berprinsip pada visi dan misi organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kopetensi dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan atau peningkatan skill karyawan supaya memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan serta sarsaran organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kehandalan kompetensi SDM sebenarnya bisa dibentuk dimana pembentukanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam me-manage anggotanya kedalam difersifikasi kopetensi indifidu yaitu, kopetensi pencapaian tujuan, kopetensi pemecah masalah, kopetensi interaksi sesame dan kopetensi timework (Husaini, 1999) sejalan dengan itu Azmy (2015) dalam penelitiannya mengatakan kopetensi memberikan kontribusi positif bagi organisasi, anggota organisasi mumbutuhkan pelatihan dan pengembangan kemampuan demi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Bakat Didalam Organisasi

Manajemen bakat adalah serangkaian tindakan untuk merekrut, memilih, mengembangkan dan mempertahankan personel penting Efendi (2021). Organisasi harus memiliki kemampuan dan kapasitas untuk mengenali orang-orang dan kemampuan yang dapat menciptakan nilai dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Terdapat beberapa definisi terkait manajemen bakat. Bakat merupakan ukuran nilai yang menggambarkan keterampilan, kemampuan, kekayaan kelimpahan, bakat siapak, dan desposisi (Van Dick, 2008). Sedangkan Gelens (2014) menyatakan bahwa manajemen bakat sangat bervariasi sehingga pada prakteknya berbeda disetiap perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nugroho (2021) menyampaikan bahwa manajemen bakat terbukti mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kerja yang optimal.

Pendapat Jumawan (2015) yang berpendapat dengan pengembangan bakat tersedia karyawan berbakat dan unggul pada posisi yang dibutuhkan sehingga terjadi peningkatan

performance dan mendorong performance perusahaan. sejalan dengan pendapat Jumawan, Efendi (2021) berpendapat manajemen bakat juga bertujuan untuk mengembangkan dan menempatkan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dan menyediakan lingkungan yang tepat untuk menunjukkan kemampuan mereka dengan cara terbaik bagi organisasi. Karyawan akan kerja maksimal jika ditempatkan sesuai dengan bakatnya dan mereka bisa berkembang dengan baik sesuai dengan bakatnya dan itu menguntungkan karyawan dan juga organisasi.

Lanjut Van Dijk (2008) menyatakan bahwa organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi dalam pengembangan bakat melakukan hal-hal seperti kaderisasi bakat merawat dan membina bakat. Dalam penelitiannya McCauley dan Wakefield (2006) menyampaikan bahwa organisasi yang unggul dalam pengembangan bakat menunjukkan delapan praktek terbaik: mendefinisikan manajemen bakat secara luas mengintegrasikan berbagai elemen manajemen bakat ke dalam sistem yang koherensif, membuat manajemen senior berkomitmen untuk pekerjaan manajemen bakat, memfokuskan manajemen bakat pada bakat individu yang paling bernilai, membangun model kompetensi untuk menciptakan pemahaman bersama tentang keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan dan dihargai oleh perusahaan, unggul dalam mengidentifikasi dan mengembangkan bakat serta kinerja manajemen dan retensi, memantau seluruh sistem bakat untuk mengidentifikasi dan menjembatani bakat dan mengevaluasi dari sistem manajemen bakat.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan di atas, pengembangan sumber daya manusia sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja di dalam organisasi, dengan program berkesinambungan untuk tercapainya tujuan organisasi. Secara tidak langsung pengembangan sumber daya manusia akan berdampak pada jenjang karir karyawan dan membuat karyawan memberikan kinerja yang maksimal di dalam organisasi perusahaan.

Kompetensi dan bakat merupakan aspek penting di dalam organisasi merupakan penentu eksistensi bisnis yang kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi yang dilakukan organisasi akan membuat kualitas karyawan semakin baik dan menguntungkan bagi organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia berbasis bakat itu sangat penting untuk perusahaan jika bakat mereka dikelola ditempatkan di posisi yang tepat dan dikembangkan dengan benar oleh organisasi maka kinerja di dalam organisasi akan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmy Ahmad. (2015). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Mencapai *Career Ready Profesional*. *Binus Business Review*. Vol. No.2 Tahun 2015.
- Collings, D.G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2018). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of Management*, 45(2), 233-235. <http://doi.org/10.1016/J.HRMR.2015.04.005>.
- Dedik Tri Istiantara, (2019). Pengembangan Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Dosen. *Jurnal Perkotaan Indonesia*. Vol. 3 No. 2 Tahun 2019.
- Efendi, S Implementasi Manajemen Bakat Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Nasional* Vol. 3 No. 1 Tahun 2021
- Gelens, J., Dries, N., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2014). Affective Commitment of Employees Designated as Talent : Signalling Perceived Organisational Support. *European Journal International Management*, 1-20.
- Glen, C. 2007. Fostering Talent Opportunity: Getting Past First-Base. *Strategic Direction*, Volume 23 (10), 3-5.

- Gozali Ilma, Iswati Sri, Adam Subagyo. 2020., Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kopetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi Universitas Kediri Vol. 05 No.2 Tahun 2020*.
- Husaini, Martini. (1999). Mencermati Misteri Globalisasi: Menata Ulang Strategi Pemasaran Internasional Indonesia Melalui Pendekatan *Resource-Bosed*. FISIP UI, Jakarta.
- I Prabawati, Meirinawati, T A Oktariyanda. 2018. Competency-Based Training Model For Human Resource Management And Development In Public Sector. IOP Conf. Series: Journal of Physics: Conf. Series 953. doi :10.1088/1742-6596/953/1/012157
- Joubert, D. 2007. Talent Management: Deliberate practice for success. Randburg: Knowres Publishing.
- Jumawan. 2015. Mengembangkan Sumber Daya Manusia (Hrm) Yang Sterategis Untuk Menunjang Daya Saing Organisasi : Persepektif *Copetency & Talent Managemen*. Media Mahardika Vol. 13 No. 3 Mei 2015
- Kamidin, M. 2010. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng,” *Jurnal Economic Resources*, Vol. 11, No. 30, pp. 79-91.
- Kravetz, Dennis J. (2004). The Directory for Building Competencies. San Antonio-Texas: Kravetz Associates. dari <http://deroe.wordpress.com/2007/10/05/kompeten-dan-kompetensi>.
- McCauley, C dan Wakefield, M. 2006. Talen Managemen in the 21 st Century. *The Jurnal For Quality and Participacion*, 29 (4).
- Nugroho, M., & Putro, B. D. P. (2021). Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, *Servant Leadership* Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 1–16.
- Okoye, P.V.C and Ezejiofor, R. A. (2013). The Effect of Human Resouces Developmen on Organizational Productivity. *International Journal Of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 3, No. 10 ISSN: 2222-6990.
- Pfeffer, J. (1998). The Human Equation: Building Profits by Putting People First. Cambridge, Mass: Harvard Business School Press.
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- S Greer, Charles R. (1995). Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective. New Jersey: Prantice Hall.
- Spencer, N. L dan Spencer, M. S. (1993). Copetence at Work : Models for Superrior Performance. Jhon Wily & Son, Inc. New York.
- Sutrisno, Edy, (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Van Dijk, H. G. (2008) The Talent Managemen Approach Tohuman Resource Managemen: Attracing And Retaining The Right People, *Journal Of Public Adminisstration*. Volume 43 number 3.1.