



Pengembangan Manajemen Bakat Sebagai Kunci Keunggulan Kompetitif Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Risma Putri Ashari¹, Mudji Kuswinarno²

¹⁻² Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: rismaashari143@gmail.com, m.kuswinarno@gmail.com

Abstrack. *This research discusses the importance of talent management as a key element in improving employee performance and maintaining an organization's competitive advantage. Using a literature review approach, this research examines theory and empirical results that are relevant to understanding the impact of talent management on company productivity and competitiveness. The analysis results show that talent management makes a positive contribution to improving the quality of recruitment, employee retention and work productivity through training, career development and mentoring programs. Research also finds a significant relationship between talent management and the creation of unique organizational capabilities that are difficult for competitors to imitate.*

Keywords: *Talent Management, Competitive Advantage, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini membahas pentingnya manajemen bakat sebagai elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi. Dengan menggunakan pendekatan literatur review, penelitian ini mengkaji teori dan hasil empiris yang relevan untuk memahami dampak pengelolaan bakat terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen bakat berkontribusi positif pada peningkatan kualitas rekrutmen, retensi karyawan, dan produktivitas kerja melalui program pelatihan, pengembangan karier, dan mentoring. Penelitian juga menemukan hubungan yang signifikan antara pengelolaan bakat dengan penciptaan kemampuan unik organisasi yang sulit ditiru oleh pesaing.

Kata Kunci: Manajemen Bakat, Keunggulan Kompetitif, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk terus berinovasi dan memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia. Salah satu pendekatan yang dinilai efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah manajemen bakat (talent management). Manajemen bakat melibatkan proses pengidentifikasian dan pengembangan bakat dalam organisasi. Hal ini mencakup perekrutan karyawan berbakat, pengembangan ketrampilan dan kompetensi serta penempatan karyawan dalam posisi yang sesuai dengan bakat mereka (Afrio Gunawan, 2023).

Manajemen bakat tidak hanya berfokus pada identifikasi dan pengembangan karyawan dengan potensi tinggi, tetapi juga mencakup upaya untuk mempertahankan dan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Tantangan bagi perusahaan di era saat ini yaitu mencari dan mempertahankan karyawan yang telah diketahui dan diakui memiliki talenta terbaik yang telah berpengalaman, guna menggantikan posisi atau jabatan

yang kosong pada perusahaan (Irfani & Suryalena, 2023). Apabila organisasi mempunyai talent yang terbatas, hal itu akan menjadi permasalahan yang sangat serius untuk perkembangan organisasi di masa mendatang (Elia Cahyani, 2023).

Dengan mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik, organisasi dapat menciptakan kemampuan unik yang menjadi fondasi keunggulan kompetitif berkelanjutan. Konsep keunggulan kompetitif menekankan bahwa suatu organisasi dapat dianggap memiliki keunggulan kompetitif jika mampu menciptakan nilai yang tidak dapat dengan mudah disamai oleh pesaing saat ini maupun yang potensial di masa mendatang (Havana Alike S, 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa manajemen bakat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Program-program seperti pelatihan, pengembangan karier, dan mentoring tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk berkontribusi secara optimal. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana manajemen bakat memainkan peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi, berdasarkan pendekatan literatur review.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Pengembangan Manajemen Bakat

Dalam manajemen bakat, Bakat didefinisikan lebih luas sebagai aset strategis bagi organisasi. Individu berbakat adalah mereka yang memiliki kompetensi dan potensi tinggi untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan bisnis. Bakat sendiri merupakan 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 (Purnama, 2022). Bakat juga merupakan kemampuan alami atau potensi luar biasa yang dimiliki seseorang untuk mencapai kinerja unggul dalam bidang tertentu. Sementara Glen (2007) dalam (Labola, 2019) menyatakan bahwa bakat adalah produk dari kemampuan (kompetensi, pendidikan, pelatihan dan pengalaman), ditambah dengan motivasi (keterlibatan, kepuasan, tantangan dan kesejahteraan) dan peluang.

Manajemen bakat merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan individu dengan potensi tinggi dalam organisasi.

Sedangkan Levis & Heckman (2006) memberikan pendapat mengenai manajemen bakat adalah serangkaian tindakan yang terkait dengan pemilihan pengembangan dan retensi individu individu yang penting secara strategis (Efendi, 2021). Manajemen bakat merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan individu dengan potensi tinggi dalam organisasi.

Manajemen bakat merujuk pada serangkaian proses yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki kapasitas untuk mengisi peran kunci dalam hierarki kepemimpinan masa depan perusahaan dan posisi yang mendukung kompetensi inti organisasi (Afrio Gunawan, 2023). Manajemen bakat menyoroti pentingnya mengidentifikasi, mengembangkan dan memanfaatkan bakat individu secara strategis. Dengan memahami keahlian, minat dan potensi karyawan organisasi dapat menempatkan mereka diposisi yang sesuai dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir yang berkelanjutan ((Rahmi Fadilah, 2024)

Pada akhirnya, pengelolaan bakat bukan hanya tentang menemukan individu terbaik, tetapi juga tentang menciptakan ekosistem yang mendukung pengembangan potensi mereka. Dengan memadukan pemahaman tentang bakat sebagai karakteristik individu dan manajemen bakat sebagai strategi organisasi, perusahaan dapat memastikan kesinambungan keunggulan kompetitif di pasar yang terus berubah. Ini menjadikan bakat sebagai salah satu pilar utama keberhasilan organisasi modern.

B. Keunggulan Kompetitif

Keunggulan kompetitif adalah kemampuan suatu organisasi untuk mencapai posisi unggul di pasar dibandingkan dengan pesaingnya. Amstrong *et al* (2012), menyatakan keunggulan kompetitif adalah keunggulan terhadap pesaing yang diperoleh dengan menawarkan nilai lebih rendah maupun dengan memberikan manfaat lebih besar karena harganya lebih tinggi (Rini, Istiati, & Sarsono, 2020). Kotler (2007) dalam (Lina Marlina, 2020) mengatakan bahwa pengertian keunggulan kompetitif adalah keunggulan atas pesaing yang didapat dengan menyampaikan nilai pelanggan yang lebih besar, melalui harga yang lebih murah atau dengan menyediakan lebih banyak manfaat yang sesuai dengan penetapan harga yang lebih tinggi. (Syamsu Rijal, 2023) juga berpendapat yang sama bahwa Keunggulan kompetitif merupakan konsep kunci dalam manajemen strategis dan mengacu pada atribut unik yang memungkinkan perusahaan untuk mengungguli para pesaingnya di pasar.

Dalam konteks manajemen bakat, pengembangan dan pemanfaatan talenta yang optimal dapat menjadi salah satu pilar utama keunggulan kompetitif. Karyawan berbakat mampu menciptakan ide-ide inovatif, meningkatkan efisiensi, dan memberikan pengalaman pelanggan yang superior, yang semuanya berkontribusi pada penciptaan nilai pelanggan yang lebih besar. Menurut Farinha *et al* (2018) dalam (Asih Handayani, 2023) mengatakan. keunggulan kompetitif didefinisikan sebagai pengembalian yang banyak yang berkaitan dengan kinerja pasar modal dan ekspektasi. Keunggulan kompetitif menyebabkan pendapatan meningkat melebihi biaya. Keunggulan kompetitif merupakan elemen krusial dalam mencapai keberhasilan jangka panjang suatu organisasi (Havana Alike S, 2024).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasannya Keunggulan kompetitif berperan penting dalam memastikan keberhasilan jangka panjang organisasi, baik melalui peningkatan pendapatan yang melebihi biaya maupun melalui penguatan posisi organisasi di pasar.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai kompetensi atau potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam mencapai keberhasilan kerja, dan keberhasilan yang diperoleh melebihi dari harapan (Asih Handayani, 2023). Sedangkan Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam organisasi berdasarkan peran dan tanggung jawabnya. Menurut (Nabila Sivanissa, 2022) kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan juga faktor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam membangun bisnis yang lebih maju. Perusahaan akan memiliki keunggulan yang kompetitif bila mempunyai kinerja karyawan yang baik (Jenni Elfrida, 2023).

Kinerja karyawan mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut (Irfani & Suryalena, 2023) kinerja karyawan merupakan perolehan dari pelaksanaan tugas selama menjalani serangkaian pekerjaan yang bergantung pada talenta bawaan atau talenta yang diperoleh melalui pembelajaran dan dorongan atau motivasi sebagai penggerak dalam mencapai prestasi serta peningkatan kinerja individu. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja karyawan meningkat (Nabila Sivanissa, 2022)

Dapat disimpulkan bahwasanya dari penjelasan di atas kinerja karyawan yang baik memungkinkan perusahaan mencapai keunggulan kompetitif, karena individu

mampu menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai standar organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh talenta bawaan, talenta yang diperoleh melalui pembelajaran, serta motivasi yang berfungsi sebagai penggerak dalam mencapai prestasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan perusahaan dalam membangun bisnis yang lebih maju.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode kualitatif literatur review atau kepustakaan untuk menganalisis dan mensintesis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik pengembangan manajemen bakat sebagai kunci keunggulan kompetitif organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono : 2012) dalam (Milya, 2020). Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami konsep, teori, dan temuan empiris yang telah ada, sehingga dapat mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Manajemen Bakat dalam Keunggulan Kompetitif

Menurut penelitian yang dilakukan (Rinadra & Achmad Fauzi, 2023) perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan mempertahankan keunggulan kompetitif melalui pengembangan talenta (bakat). Teori perusahaan berdasarkan manajemen bakat berhipotesis bahwa bakat adalah satu-satunya sumber daya perusahaan yang dapat memberikan dasar untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan oleh karena itu, organisasi harus fokus pada bakat dan kemampuan yang berasal dari bakat (Pella 2011) dalam (Efendi, 2021). Manajemen bakat juga mendukung retensi karyawan, yang merupakan elemen penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif.

Manajemen bakat memiliki peran strategis dalam memastikan organisasi dapat bersaing secara efektif di pasar yang semakin kompetitif. Melalui identifikasi, pengembangan, dan retensi talenta, organisasi dapat membangun keunggulan berbasis sumber daya manusia yang sulit ditiru oleh pesaing. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Ciptagustia, 2019) manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan baik langsung maupun tidak langsung melalui pembentukan kemampuan yang khas terhadap keunggulan bersaing. Pengembangan kompetensi karyawan melalui

manajemen bakat menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja dalam suatu organisasi (Afrio Gunawan, 2023).

Dengan pengembangan talenta yang tepat, perusahaan dapat mempertahankan dan mengembangkan talenta terbaik, meningkatkan inovasi dan kreativitas, serta mengembangkan keunggulan kompetitif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan secara keseluruhan (Rinadra & Achmad Fauzi, 2023). Fokus pada pengembangan dan pemanfaatan talenta, organisasi dapat menciptakan keunggulan yang berbasis pada sumber daya manusia, yang tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat keberlanjutan bisnis.

B. Dampak Manajemen Bakat terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen bakat memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut penelitian (Niu *et al.* 2021) dalam (Rahmi Fadilah, 2024) menunjukkan bahwa meningkatnya efektifitas proses manajemen bakat akan meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan tingkat retensi karyawan. Nugroho (2021) dalam (Purnama, 2022) menyampaikan bahwa manajemen bakat terbukti mampu mendorong karyawan menghasilkan kerja yang optimal. Program manajemen bakat seperti pelatihan, pengembangan karier, dan mentoring memberikan karyawan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian (Jenni Elfrida, 2023) menyatakan manajemen bakat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,874 > 1,991$) serta dengan nilai Sig yakni $0,00 < 0,05$. Hasil dari pengujian ini memiliki nilai 0,910 yang berarti terdapat korelasi positif yang kuat antara manajemen bakat dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian dari (Masduki, 2021) juga memperkuat bahwa pengaruh manajemen bakat terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 2.503 > t_{tabel} = 1.98793$ dan nilai Sig $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memiliki arti bahwasannya manajemen bakat memiliki pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan, dan semakin baik manajemen bakat semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil-hasil penelitian ini menguatkan bahwa manajemen bakat bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga elemen kunci dalam memengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, organisasi yang menerapkan manajemen bakat secara optimal dapat menciptakan sumber daya manusia yang

produktif dan berdaya saing tinggi, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN

Manajemen bakat merupakan komponen strategis yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan keunggulan kompetitif organisasi. Melalui identifikasi, pengembangan, dan retensi talenta, organisasi dapat membangun sumber daya manusia yang produktif, inovatif, dan sulit ditiru oleh pesaing. Penelitian menunjukkan bahwa manajemen bakat berkontribusi pada peningkatan kualitas rekrutmen dan retensi karyawan, mendukung pencapaian kinerja optimal, serta menciptakan kemampuan khas yang menjadi fondasi keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Selain itu, program manajemen bakat seperti pelatihan, pengembangan karier, dan mentoring terbukti meningkatkan keterampilan, efisiensi, dan efektivitas karyawan. Hasil empiris menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara implementasi manajemen bakat dengan pencapaian target organisasi. Dengan pendekatan manajemen bakat yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan organisasi, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memperkuat daya saing bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrio Gunawan, H. A. (2023). Pengaruh manajemen bakat dan pengetahuan terhadap kinerja dan komitmen karyawan dalam perusahaan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1289–1296.
- Asih Handayani, A. E. (2023). Pengembangan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*.
- Ciptagustia, A. (2019). Pengaruh manajemen talenta terhadap distinctive capabilities serta implikasinya pada keunggulan bersaing industri furniture rotan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis: Performa*.
- Efendi, S. (2021). Implementasi manajemen bakat sebagai sumber keunggulan kompetitif perusahaan. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 36–43.
- Elia Cahyani, A. R. (2023). Talent management terhadap peningkatan kinerja organisasi dan karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen*, 143–151.
- Havana Alike S, A. K. (2024). Optimalisasi kinerja dan sumber daya manusia dalam mencapai keunggulan kompetitif. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 218–223.

- Irfani, S. M., & Suryalena. (2023). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Jenni Elfrida, A. H. (2023). Pengaruh manajemen talenta dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 1536–1542.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat, dan ketahanan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 28–35.
- Lina Marlina, A. R. (2020). Strategi keunggulan kompetitif terhadap kinerja industri kreatif bordir Tasikmalaya. *Co-Management*.
- Masduki, P. S. (2021). Peningkatan kinerja karyawan berbasis talent management dan knowledge management. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Milya, A. (2020). Penelitian kepustakaan (library research) dalam penelitian pendidikan IPA. *Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, 41–45.
- Nabila Sivanissa, H. A. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- Purnama, S. D. (2022). Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dan bakat dalam organisasi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 153–158.
- Rahmi Fadilah, N. H. (2024). Pentingnya penilaian kinerja dan manajemen bakat dalam peningkatan produktivitas kinerja. *Jurnal Niara*, 339–347.
- Rinadra, M. A., & Achmad Fauzi, W. J. (2023). Analisis manajemen talenta, pengembangan karir, dan pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan (tinjauan literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Rini, A., Istiati, & Sarsono. (2020). Keunggulan kompetitif ditinjau dari transformasi perusahaan, kompetensi, dan perilaku inovatif (studi pada pemilik usaha Kampung Batik Laweyan Surakarta). *Edunomika*.
- Syamsu Rijal, T. M. (2023). Peran keunggulan kompetitif, inovasi produk, dan jaringan bisnis terhadap kinerja ekonomi daerah. *Sanskara Ekonomi dan Kewirausahaan*, 173–185.