

Pentingnya Penilaian Kinerja Dan Manajemen Bakat Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja

¹Rahmi Fadilah, ²Nellitawati, ³Hanif Alkadri

¹²³Universitas Negeri Padang, Indonesia

Korespondensi : rahmifadilah804@gmail.com

Abstrak

Penilaian kinerja dan manajemen bakat adalah dua konsep yang sangat penting dalam konteks peningkatan produktivitas kerja di tempat kerja. Penilaian kinerja memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi kinerja individu, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta mengembangkan rencana untuk meningkatkan kinerja. Di sisi lain, manajemen bakat melibatkan rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan yang berkualitas untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Pentingnya penilaian kinerja dan manajemen bakat dalam meningkatkan produktivitas kerja akan dibahas dengan menyoroti peran keduanya dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan bakat karyawan secara optimal. Penekanan akan diberikan pada bagaimana kedua konsep ini bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien, serta dampak positifnya terhadap produktivitas dan kinerja keseluruhan di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Library Research. Penelitian ini berfokus pada membaca dan mereferensikan buku, jurnal, makalah, dan artikel tentang analisis pekerjaan dan manajemen bakat. Peneliti akan menggunakan semua informasi yang diperoleh untuk menulis penelitian. Peneliti menggunakan pendekatan kepustakaan untuk memeriksa literatur bacaan serta studi terdahulu yang berkaitan dengan alih kode. Peneliti memeriksa semua materi yang berkaitan dengan subjek yang dipelajari. Selanjutnya bahan tersebut digunakan sebagai sumber bacaan dan referensi untuk membantu peneliti menghasilkan tulisan ilmiah yang lebih baik.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Manajemen Bakat, Produktivitas Kerja

Abstract

Performance assessment and talent management are two very important concepts in the context of improving workplace productivity. Performance assessments provide a framework for evaluating individual performance, identifying the strengths and weaknesses of employees, and developing plans to improve performance. On the other hand, talent management involves recruiting, developing, and retaining qualified employees to ensure that organizations have the human resources that fit their needs. The importance of performance assessments and talents management in increasing work productiveness will be discussed by highlighting the role of both in identifying, development, and optimally utilizing employee talent. Emphasis will be placed on how these two concepts work together to organizational goals more effectively and efficiently, as well as their positive impact on productivity and overall workplace performance. This research uses the Library Research research method. This research focuses on reading and referencing books, journals, papers, and articles on job analysis and talent management. Researchers use a library approach to examine reading literature as well as previous studies related to code movement. Researchers examine all materials related to the subject being studied. The material is then used as a source of reading and reference to help researchers produce better scientific writings.

Keyword: Performance Assessment, Talent Management, Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi di seluruh dunia terus mencari cara untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memanfaatkan potensi karyawan secara maksimal. Dua

konsep utama yang memainkan peran sentral dalam pencapaian tujuan ini adalah penilaian kinerja dan manajemen bakat.

Penilaian kinerja dan manajemen bakat merupakan dua aspek kunci dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja di berbagai organisasi. Penilaian kinerja memainkan peran vital dalam memberikan gambaran tentang seberapa baik individu atau tim dalam mencapai tujuan mereka, sementara manajemen bakat fokus pada mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi karyawan secara optimal.

Menurut Gary Dessler dalam (Efendi 2021), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa lalu dengan membandingkannya dengan standar kinerja yang ditetapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Efendi 2021), kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sejalan dengan tanggung jawab mereka merupakan aspek penting dalam penilaian kinerja. Sedangkan menurut Viethzal Rivai (Efendi 2021) kinerja merupakan perilaku kerja yang muncul secara alami dari setiap individu sebagai hasil dari peran mereka di perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi lebih penting daripada sumber daya lainnya saat ini. Salah satu komponen penting dari keberhasilan operasional suatu organisasi adalah manusia. Karena sumber daya manusia dianggap sangat penting dalam suatu organisasi, orang yang dimaksud di sini adalah semua karyawan yang ada dalam struktur organisasi. Hal ini sangat penting untuk mengembangkan potensi yang ada pada semua karyawan. Langkah yang tepat dalam hal ini ialah mengelola bakat yang ada pada setiap karyawan. Karena manajemen bakat belum banyak terealisasi di organisasi saat ini, hal ini tidak mudah. Namun, dapat dicapai dengan mudah jika seseorang benar-benar ingin memahami dan menerapkannya.

Manajemen bakat menyoroti pentingnya mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan bakat individu secara strategis. Dengan memahami keahlian, minat, dan potensi karyawan, organisasi dapat menempatkan mereka di posisi yang sesuai dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir yang berkelanjutan. Manajemen bakat juga membantu dalam membangun budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada pengembangan karyawan.

Menurut (Best 2018), manajemen bakat adalah cara perusahaan untuk mengatasi masalah ketika mereka membutuhkan lebih banyak bakat atau keahlian daripada yang mereka miliki saat ini. Jadi, ini seperti mencari cara agar perusahaan memiliki orang-orang yang tepat dengan keterampilan yang sesuai untuk membantu mereka mencapai tujuan yang ingin mereka capai.

Menurut (Bhatia 2019), praktek manajemen bakat harus dilakukan sepanjang siklus hidup karyawan, mulai dari hari pertama mereka bergabung dengan perusahaan hingga saat mereka memutuskan untuk meninggalkannya. Artinya, perusahaan harus terus memperhatikan dan mengembangkan bakat serta kemampuan karyawan sepanjang perjalanan mereka di perusahaan, dari awal hingga akhir. Ketika manajemen bakat dilakukan dengan baik, itu tetap terlibat dalam penilaian kinerja pegawai. Ini karena bakat dapat dianalogikan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai selama menjalankan tanggung jawab mereka. Ini adalah latar belakang untuk diskusi mendalam tentang penilaian kinerja dan manajemen bakat.

Manajemen bakat adalah suatu proses dalam manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari tiga tahap. Pertama, karyawan baru harus dilatih dan diperkuat saat mereka mulai bekerja di perusahaan. Kedua, memelihara dan mengembangkan karyawan yang sudah ada dan menarik sebanyak mungkin karyawan yang memiliki kompetensi, komitmen, dan sifat kerja yang dibutuhkan perusahaan.

Tujuan manajemen bakat sangat terkait dengan menilai kinerja karyawan sebuah organisasi. Sementara penilaian adalah proses menilai suatu kegiatan yang sedang berlangsung atau akan berlangsung setelah penilaian, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, terkait dengan pekerjaan dan perilaku dan tindakannya.

Menurut (Billings, D.M. and Halstead 2020), untuk mewujudkan visi sumber daya manusia, penting untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas dengan keterampilan dan kompetensi tinggi. Ini menciptakan dasar bagi pengembangan manajemen bakat yang efektif. Dengan memiliki karyawan yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai, perusahaan dapat membangun sistem manajemen bakat yang kuat untuk mengoptimalkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kedua konsep ini saling terkait dan saling melengkapi. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi bakat dan potensi karyawan yang kemudian dikelola melalui program manajemen bakat. Sebaliknya, informasi tentang bakat dan potensi karyawan dapat memperkaya proses penilaian kinerja dengan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang kekuatan individu dan cara untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau penelitian kepustakaan. Studi literatur ini dilaksanakan dengan cara membaca sumber yang relevan untuk memperoleh data yang diperlukan (Arikunto 2013). Menurut Danandjaja dalam (Noviani & Sa'adah 2023) 20 penelitian studi literatur merupakan cara meneliti yang menggunakan referensi atau rujukan terancang secara ilmiah yang meliputi mengumpulkan bahan referensi yang berhubungan dengan tujuan penelitian, Teknik pengumpulan data menggunakan kepustakaan, dan mengintegrasikan serta menyajikan data. Penelitian studi literatur adalah penelitian yang menggunakan kumpulan informasi dan data yang diperoleh dari sumber seperti dokumen, buku, artikel, majalah, berita, dan sebagainya. Artikel yang dijadikan sumber dalam penelitian ini terkait tentang proses analisis pekerjaan dan manajemen bakat. Ciri utama studi pustaka yaitu, 1) peneliti bertantangan secara langsung dengan teks atau data angka, 2) data pustaka bersifat sudah siap dipakai, 3) data pustaka pada dasarnya adalah sumber sekunder, 4) kondisi pada data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu (Zed 2014)

Langkah-langkah dalam penelitian kepustakaan yaitu, (1) memilih gagasan umum perihal tema penelitian, (2) mencari informasi yang mengangkat tema, (3) spesifikasikan inti penelitian, (4) menyelidiki dan mendapatkan bahan bacaan yang dibutuhkan dan mengelompokkan bahan bacaan tersebut, (5) memahami dan membuat catatan penelitian, (6) mengulas dan menambah lagi bahan bacaan, dan (7) mengelompokkan lagi bahan bacaan dan mulai menulis laporan (Sari & Asmendri 2020) Selanjutnya, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis data analisis isi (*content analysis*). Analisis data dimulai dengan menganalisis hasil penelitian dari yang paling relevan, relevan dan cukup relevan. Lalu dengan melihat tahun penelitian diawali dari yang paling mutakhir, dan berangsur-angsur mundur ke tahun yang lebih lama. Peneliti lalu membaca abstrak dari setiap penelitian yang lebih dahulu untuk memberikan penilaian apakah permasalahan yang dibahas sesuai dengan yang hendak dipecahkan dalam penelitian. Selanjutnya mencatat bagian-bagian penting dan relevan dengan permasalahan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja (Fauzi 2020) adalah tentang menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik di antara organisasi, pimpinan, dan karyawan. Istilah "kinerja" sering digunakan untuk menggambarkan prestasi kerja, produktivitas, usaha, dan berbagai aspek lain dari penampilan karyawan. Namun, definisi kinerja ini bisa bervariasi di berbagai organisasi. Beberapa melihatnya sebagai manajemen berbasis

tujuan, yang lain mengaitkannya dengan penilaian individu, sementara yang lain menghubungkannya dengan pelatihan dan pengembangan atau bahkan sistem penggajian. Namun, pandangan-pandangan ini dianggap terlalu sempit karena kinerja karyawan mencakup beragam faktor dan tidak dapat dibatasi oleh definisi tunggal.

Secara etimologis, kata "kinerja" memiliki arti yang sama dengan kata "performance" dalam bahasa Inggris. Keduanya mengacu pada seberapa sukses seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Menurut Prawirosentono dalam (Fauzi 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi. Ini mencakup kewenangan dan tanggung jawab individu atau kelompok tersebut dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan standar moral dan etika. Russel dalam Ruky dalam (Fauzi 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dalam pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

Dalam manajemen kinerja, fokus utamanya adalah pada prestasi kerja atau kinerja karyawan. Menurut Swasto dalam (Alapján- 2016) prestasi kerja adalah tindakan-tindakan yang telah dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam periode waktu tertentu yang dapat diukur, seperti jumlah dan kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Terdapat beberapa cara untuk mengukur prestasi kerja, seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang diberikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, dan area kerja.

Manajemen kinerja adalah proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi berfungsi dengan baik dalam meningkatkan produktivitas karyawan, tim, dan akhirnya, seluruh organisasi. Ini merupakan komponen penting dalam mencapai strategi organisasi dengan cara mengukur dan meningkatkan nilai tenaga kerja. Dalam manajemen kinerja, tujuan insentif dan nilai insentif disesuaikan agar hubungannya dapat dipahami dengan jelas dan dikomunikasikan. Terdapat hubungan erat antara insentif dan kinerja.

Robert J. Greene, CEO Reward Systems Inc dalam (Shtern et al. 2015), menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah kontributor terbesar terhadap efektivitas organisasi. Jika manajemen kinerja diabaikan, maka organisasi bisa gagal. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil pendekatan yang lebih strategis dalam penilaian kinerja. Alih-alih mengandalkan ritual penilaian yang tradisional, organisasi perlu menyatukan misi, visi, dan nilai-nilai perusahaan ke dalam sistem manajemen kinerja mereka.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja didefinisikan Bernardin & Russel dalam (Tangkuman, Tewal, and dkk 2015) sebagai catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu.

(Setiobudi 2017), kinerja organisasi yang baik tergantung pada kinerja karyawan yang juga baik. Kinerja karyawan yang baik tidak terjadi secara otomatis. Faktor-faktor seperti standar manajerial, pengetahuan dan keterampilan, komitmen, dan penilaian kinerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu cara untuk menilai kinerja karyawan adalah melalui Penilaian Kinerja atau Performance Appraisal (PA). PA adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan dalam periode tertentu. Melalui PA, kita dapat mengidentifikasi, mengamati, mengukur, dan mencatat kekuatan serta kelemahan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Penggunaan PA dapat meningkatkan performa kerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi serta memotivasi karyawan. Dengan demikian, PA dirancang untuk membantu meningkatkan performa kerja karyawan dan mendukung tujuan organisasi.

Menurut Latham dan Weley dalam (Setiobudi 2017) penilaian kinerja adalah interaksi formal yang terstruktur antara bawahan dan atasan. Biasanya dilakukan melalui wawancara periodik, di mana kinerja

bawahan dievaluasi dan dibahas. Fokusnya adalah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan serta memberikan peluang untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan keterampilan.

Cascio (1989) menyatakan bahwa agar penilaian kinerja efektif, beberapa hal perlu diperhatikan:

1. **Relevance:** Standar kinerja harus terkait dengan tujuan organisasi, dan harus ada hubungan dengan unsur-unsur pekerjaan yang kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.
2. **Sensitivity:** Sistem penilaian harus bisa membedakan karyawan yang efektif dan tidak.
3. **Reliability:** Setiap penilai harus memiliki kesempatan yang cukup untuk mengamati kinerja seorang pekerja agar data yang dihasilkan dapat diandalkan.
4. **Acceptability:** Program sumber daya manusia harus disetujui oleh mereka yang menggunakannya, jika tidak, bisa terjadi resistensi.
5. **Practicality:** Instrumen penilaian harus mudah dipahami oleh manajer dan karyawan.

Penilaian kinerja adalah sistem resmi untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu atau tim dalam pekerjaan mereka. Meskipun ini hanya salah satu bagian dari manajemen kinerja, penilaian kinerja sangat penting karena langsung mencerminkan pencapaian tujuan organisasi. Meskipun penekanannya pada karyawan individu, evaluasi kinerja yang efektif membantu mengevaluasi pencapaian dan merencanakan pengembangan serta tujuan. Meskipun seringkali dianggap negatif, manajer memberikan umpan balik dalam penilaian kinerja untuk mendorong peningkatan kinerja, membuat keputusan yang valid, dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Meskipun banyak yang tidak puas dengan prosesnya, menghapusnya tidaklah mudah karena memiliki banyak tujuan dan penting dalam pasar yang kompetitif saat ini. Oleh karena itu, mengembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif tetap menjadi prioritas bagi manajemen.

Dalam penelitian (Shtern et al. 2015) Penilaian kinerja sering dianggap negatif dan tidak disukai, baik oleh manajer maupun karyawan. Dalam satu survei, hampir 80 persen karyawan menyatakan ketidakpuasan dengan proses penilaian kinerja mereka. Mengapa tidak menghapusnya? Beberapa manajer mungkin akan melakukannya jika mereka tidak perlu memberikan umpan balik, mendorong peningkatan kinerja, membuat keputusan yang valid, atau mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta mempertahankan keputusan staf.

Namun, penilaian kinerja memiliki banyak tujuan, dan di era global yang kompetitif ini, hasil yang lebih baik dan efisiensi semakin penting. Oleh karena itu, meninggalkan program penilaian kinerja sepenuhnya akan tampak sebagai reaksi berlebihan yang tidak disarankan. Dalam hal ini, manajer harus memperhatikan konsekuensi hukum dan terus mengembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif sebagai prioritas tinggi bagi manajemen.

Manajemen Bakat

Manajemen bakat atau *talent management* adalah proses manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari tiga langkah utama (Saihudin 2019):

1. Membimbing karyawan baru saat mereka pertama kali bergabung dengan perusahaan.
2. Mengembangkan dan menjaga karyawan yang sudah ada di perusahaan.
3. Menarik sebanyak mungkin karyawan yang memiliki kompetensi, karakter, dan komitmen untuk bekerja di perusahaan.

Dalam penelitian (Blass 2019), dia menunjukkan bahwa ada dua kategori temuan penting dalam manajemen bakat yaitu tingkat organisasi dan tingkat individu. Dalam jenis hasil pertama, menyatakan bahwa manajemen bakat dapat memengaruhi hasil perusahaan, seperti meningkatkan efektivitas, memastikan kemajuan, dan menjaga keunggulan kompetitif, selain dampak keuangan seperti ROE dan ROI. Manajemen talenta juga berdampak pada tingkat individu, di mana motivasi dan komitmen dianggap strategis untuk mencapai kinerja organisasi yang tinggi.

Para ahli menyampaikan bahwa praktik manajemen bakat dapat diidentifikasi dari berbagai sudut pandang. Tiga kategori utama praktik manajemen bakat, seperti perekrutan, pelatihan, dan retensi karyawan, sering diterapkan di perusahaan. Di sisi lain, dimensi-dimensi seperti menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkualitas juga penting untuk dibahas, dan akan digunakan dalam penelitian ini. Praktik manajemen talenta bertujuan memberikan organisasi karyawan terbaik untuk mengurangi biaya dan mencapai hasil yang lebih baik. Biaya dari pemecatan karyawan yang salah dan perekrutan karyawan baru yang tidak tepat bisa sangat mahal, berkisar antara 20% hingga 200% dari gaji tahunan.

Menurut Dessler dalam (Haliselan 2022) Proses rekrutmen adalah langkah awal yang sangat penting dalam menetapkan manajemen bakat yang tepat di tempat kerja. Rekrutmen atau penarikan adalah saat perusahaan mencari dan berusaha meyakinkan calon karyawan yang berpotensi untuk bergabung dan bekerja di perusahaan. Kata kunci dari rekrutmen adalah menarik, mencari, dan memikat calon karyawan agar mereka mau melamar untuk posisi yang tersedia di perusahaan. Tujuannya adalah menemukan kandidat terbaik untuk suatu pekerjaan.

Rekrutmen adalah proses mencari calon karyawan dan juga membantu memperkuat citra perusahaan. Menemukan karyawan yang cocok adalah langkah awal yang penting untuk memenuhi harapan perusahaan dengan cara yang efisien. Proses rekrutmen mencakup langkah-langkah seperti menentukan lowongan pekerjaan, strategi pencarian, dan kebijakan rekrutmen. Lowongan pekerjaan muncul saat unit baru dibuka atau karyawan meninggalkan perusahaan. Ada dua strategi untuk mengisi lowongan, yaitu melalui rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen internal penting karena berdampak positif bagi perusahaan.

Kebijakan rekrutmen berisi tiga kebijakan utama mengenai keputusan tentang sumber tingkat fleksibilitas dalam menanggapi persyaratan rekrutmen dan hubungan antara rekrutmen dan kebijakan lain seperti kebijakan penghargaan.

Selain itu, tujuan dari menyebarkan informasi dalam beberapa situasi adalah untuk menjelaskan posisi pekerjaan yang ditawarkan dan menarik banyak kandidat berbakat. Ini juga membantu dalam komunikasi merek yang baik dari produk perusahaan dan mematuhi peraturan ketenagakerjaan. Proses ini melibatkan memproses dan mengevaluasi lamaran dengan cermat, serta membuat keputusan tentang perekrutan kandidat berdasarkan hasil aplikasi. Namun, langkah terakhir dalam proses rekrutmen adalah memberi tahu kandidat yang lolos atau tidak lolos dari tes dan wawancara rekrutmen.

Pengembangan bakat sangat penting bagi perusahaan dan individu karena karyawan yang berkualitas dapat membantu meningkatkan daya saing organisasi dan mengatasi perubahan lingkungan. Konsep pengembangan berbeda dengan pelatihan. Pelatihan bisa melibatkan respons terhadap kebutuhan klien, penggunaan sistem, atau keterampilan tertentu seperti mengemudi truk. Namun, menurut Brewerton, pengembangan melibatkan tantangan yang lebih besar, seperti penilaian, tanggung jawab, komunikasi, dan pengambilan keputusan.

Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Bakat

Kemampuan dijelaskan menurut Model AMO dan (Bryson 2011) sebagai kemampuan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan sebagai manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan keahlian yang diperlukan untuk sukses di tempat kerja. Banyak contoh dalam literatur manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa ketidakmampuan karyawan dapat memiliki dampak negatif yang serius.

Fandale berpendapat bahwa kualifikasi dan kompetensi karyawan dalam praktik sumber daya manusia kurang memadai. Mereka juga menyatakan bahwa efektivitas karyawan akan terpengaruh oleh kurangnya pelatihan, sehingga mengurangi efektivitas keseluruhan perusahaan. Tidak mungkin bagi

organisasi manapun untuk menerapkan praktik sumber daya manusia secara efisien jika seseorang tidak memiliki keterampilan yang diperlukan.

Perusahaan harus memberikan kesempatan yang cocok kepada karyawan untuk mengembangkan bakat mereka, meskipun mereka sudah memiliki keterampilan dalam sumber daya manusia untuk mendapatkan manfaat dari bakat mereka (Cappelli, P. and Keller 2014). Pertama-tama, dukungan yang baik dari profesional sumber daya manusia sangat diperlukan. Kedua, perlu kapasitas yang memadai dan cukup waktu untuk melaksanakan tugas-tugas sumber daya manusia. Ketiga, definisi dan pembagian peran harus jelas serta aturan dan regulasi harus mendukungnya. Namun, sering kali karyawan yang berbakat tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari para profesional sumber daya manusia karena terbatasnya waktu mereka. Mereka juga mungkin ragu untuk meninggalkan tanggung jawab mereka saat ini untuk memainkan peran baru dalam mendukung manajer.

Manajemen Bakat dan Kinerja

Saat ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk memilih dan mempertahankan bakat-bakat yang tepat dalam jangka waktu tertentu. Menurut Wayne (2017), manajemen bakat adalah tentang mengelola semua aspek tenaga kerja, mulai dari menarik karyawan berbakat hingga mempromosikan mereka, dan mencari pengganti setelah mereka pensiun. Mengidentifikasi kesenjangan antara bakat yang ada dan yang diperlukan untuk mendukung kesuksesan bisnis juga termasuk dalam proses ini. Selain itu, memastikan orang yang tepat berada di tempat kerja yang tepat adalah bagian penting dari manajemen bakat. Mengakui karyawan berbakat di dalam perusahaan adalah cara untuk mengembangkan mereka dan melakukan pengembangan untuk menjaga karyawan tersebut.

Menurut Wright (2015), manajemen bakat melibatkan pola pikir institusional yang ditujukan untuk mencapai tujuan bisnis, untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki bakat yang cukup untuk menempati posisi yang tepat pada waktu yang tepat. Penelitian oleh Xanthopoulou (2019) menunjukkan bahwa perencanaan manajemen bakat yang efisien, dukungan rutin dari pimpinan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan merupakan faktor penting untuk mempertahankan karyawan berbakat.

Teknologi juga memiliki peran penting dalam praktik manajemen bakat, seperti yang ditunjukkan oleh Yalabik (2018). Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, penggunaan media sosial menjadi sangat penting untuk menarik dan merekrut kandidat berbakat. Disarankan oleh para peneliti untuk mengeksplorasi area utama yang berfungsi untuk pengembangan di masa depan.

Dalam penelitian (Niu et al. 2021) menunjukkan bahwa meningkatnya efektivitas proses manajemen bakat akan meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan tingkat retensi karyawan. Strategi perusahaan juga berkaitan erat dengan manajemen bakat. Menurut Barney (1991), sumber daya manusia merupakan dasar dari peran strategis sumber daya manusia dalam pandangan perusahaan. Becker, Huselid, dan Beatty (2009) menyatakan bahwa strategi ditetapkan oleh perusahaan, dan perusahaan harus menciptakan strategi tenaga kerja yang berbeda untuk bersaing dengan pesaingnya agar bisa bertahan.

Karyawan harus dianggap sebagai alat untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan dan harus dibedakan dari pesaingnya agar dapat berhasil. Perusahaan harus menerapkan praktik-praktik yang paling sesuai dengan bisnisnya, bukan hanya melakukan upaya minimal, karena risiko praktik yang kurang memadai dapat membuat perusahaan terjebak di belakang pesaingnya.

4. KESIMPULAN

1. Manajemen kinerja memainkan peran kunci dalam memastikan hubungan yang baik antara organisasi, pimpinan, dan karyawan. Istilah "kinerja" mencakup berbagai aspek, termasuk prestasi kerja, produktivitas, usaha, dan penampilan karyawan. Definisi kinerja bervariasi di

berbagai organisasi, namun secara umum mengacu pada hasil kerja yang dicapai individu atau tim selama periode waktu tertentu.

2. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk mengevaluasi kinerja individu atau tim dalam pekerjaan mereka. Meskipun seringkali dianggap negatif, penilaian kinerja penting karena mencerminkan pencapaian tujuan organisasi dan memberikan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti relevansi, sensitivitas, keandalan, penerimaan, dan praktikalitas harus dipertimbangkan untuk menjalankan penilaian kinerja secara efektif.
3. Manajemen bakat atau talent management melibatkan strategi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan bakat individu secara strategis. Ini meliputi proses perekrutan, pengembangan, dan retensi karyawan berbakat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Praktik manajemen bakat bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan memastikan keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.
4. Hubungan antara manajemen kinerja dan manajemen bakat sangat erat. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi bakat dan potensi karyawan, yang kemudian dikelola melalui program manajemen bakat. Sebaliknya, informasi tentang bakat dan potensi karyawan dapat memperkaya proses penilaian kinerja dengan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang kekuatan individu dan cara untuk meningkatkan kinerja mereka.
5. Dalam era bisnis yang kompetitif, perusahaan harus mengambil pendekatan yang strategis dalam manajemen kinerja dan manajemen bakat. Dengan mengintegrasikan kedua konsep ini dalam strategi pengembangan sumber daya manusia mereka, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berkinerja tinggi, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap manajemen kinerja dan manajemen bakat sebagai bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia mereka.

5. SARAN

Organisasi perlu mengkomunikasikan dengan jelas harapan kinerja kepada karyawan. Ini membantu memastikan bahwa setiap orang memahami apa yang diharapkan dari mereka dan memungkinkan mereka untuk fokus pada pencapaian tujuan yang relevan. Penilaian kinerja harus digunakan sebagai kesempatan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta merencanakan pengembangan yang sesuai. Ini bisa berupa pelatihan, mentoring, atau pengalihan tanggung jawab untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka.

Informasi tentang bakat dan potensi karyawan harus dipertimbangkan dalam penilaian kinerja. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi individu yang memiliki potensi untuk pengembangan lebih lanjut dan memanfaatkan bakat-bakat tersebut secara strategis. Dengan mengintegrasikan manajemen bakat dalam proses penilaian kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi kandidat internal yang potensial untuk promosi atau pengembangan karir lainnya. Ini membantu memotivasi karyawan untuk tetap berkontribusi secara positif dan meningkatkan produktivitas mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alapján-, Vizsgálatok. 2016. *Mozaik ISLAM DAN MANAJEMEN KINERJA*.
- [2] Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

-
- [3] Best, S. 2018. "Understanding and Doing Successful Research: Data Collection and Analysis for Social Sciences." *Essex: Pearson Education Limited*.
- [4] Bhatia, T. 2019. "Everything You Ever Wanted To Know About Succession Planning In 15 Minutes. Online. Available From."
- [5] Billings, D.M. and Halstead, J. A. 2020. "Teaching in Nursing: A Guide for Faculty. 4 Th Edition. Missouri: Elsevier Saunders."
- [6] Blass. 2019. "Talent Management: Cases and Commentary." *London*.
- [7] Bryson, A. dkk. 2011. "Do Salaries Improve Worker Performance." 18(4): 424.
- [8] Efendi, Suryono. 2021. "Implementation of Talent Management as an Effort to Improve Employee Performance." *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)* 560(Acbleti 2020):537–42. doi: 10.2991/assehr.k.210615.100.
- [9] Fauzi, Akhmad dan Rusli. 2020. *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- [10] Haliselan, Juanna Judith. 2022. *Mengelola Manajemen Talenta Unggul Pada Organisasi Kerja*. Penerbit Andi.
- [11] Niu, Z., K. Aruzhan, Jussibaliyeva, S. Hussain, B. Duisenbayeva, E. Asis, and G. N. .. Diaz. 2021. "The Impact of Talent Management on Performance: Moderating Effect of Career Management. ." *Indian Journal of Economics and Business* 20(2).
- [12] Noviani & Sa'adah. 2023. "Gambaran Kepercayaan Diri Pada Remaja Yang Mengalami Body Shaming." *Al-Ihath: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*.
- [13] Saihudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- [14] Sari & Asmendri. 2020. "Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA."
- [15] Setiobudi, Eko. 2017. "Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3(3):170. doi: 10.30998/jabe.v3i3.1768.
- [16] Shtern, Mark, Bradley Simmons, Michael Smit, Hongbin Lu, and Marin Litoiu. 2015. "Performance Management and Monitoring." *Cloud Services, Networking, and Management* 217–42. doi: 10.1002/9781119042655.ch9.
- [17] Tangkuman, Tewal, and dkk. 2015. "Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero)." *Jurnal EMBA* 3(2):Vol. 3, No. 2, hal. 884–95.
- [18] Zed. 2014. "Metode Penelitian Kepustakaan." *Yayasan Pustaka Obor Indonesia*.