



## Talent Management

ISTILAH manajemen bakat (talent management) pada awalnya dipopulerkan oleh kelompok studi McKinsey tahun 1997 melalui the War of Talent yang mendapatkan apresiasi luar biasa dari para praktisi dan akademisi. Tidak bisa dipungkiri bahwa masih banyak diskursus mengenai definisi final tentang talent management sejak kemunculannya hingga saat ini. Hal ini dibenarkan oleh Lewis dan Heckman (2006), bahwa definisi dan tujuan dari talent management hingga saat ini belum begitu jelas. Banyaknya definisi dan terminologi tersebut tidak lepas dari asumsi-asumsi yang dibangun oleh orang yang mendefinisikannya. Namun dari sekian banyak definisi yang muncul, secara umum talent management dapat dipahami sebagai suatu proses dalam mengelola bakat karyawan dalam suatu organisasi.

Dalam perkembangannya, talent management telah mengubah paradigma para manajer, pimpinan, dan pemilik perusahaan dalam mengelola berbagai sumber daya khususnya sumber daya manusia (SDM). Para manajer menganggap bahwa pengelolaan SDM di tengah-tengah ketatnya persaingan saat ini harus berorientasi pada penciptaan keunggulan kompetitif (competitive advantage) dibanding pesaing. Organisasi yang memiliki SDM unggul di berbagai bidang keahlian dibanding pesaing, akan memiliki peluang lebih besar dalam memenangkan persaingan.

Talent management merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari praktik Manajemen SDM. Proses rekrutmen dan seleksi dalam praktik MSDM pada dasarnya adalah memilih karyawan yang memiliki bakat, minat, keterampilan, dan keahlian yang akan dan telah dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan hasil seleksi maupun karyawan lama yang memiliki bakat unggul harus dipertahankan dan dikembangkan agar menjadi aset berharga organisasi. Melalui serangkaian proses panjang dan biaya yang tidak sedikit, seleksi diharapkan bisa menghasilkan karyawan unggul dan memiliki komitmen tinggi sesuai kebutuhan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Hal penting yang tidak boleh dikesampingkan dalam proses pengembangan bakat-bakat unggul yang dimiliki organisasi adalah penyalarsan proyeksi jenjang karier dan strategi bisnis yang akan dijalankan. Bakat karyawan yang dikembangkan tetapi tidak menyesuaikan dengan strategi bisnis yang dilakukan, hanya akan menciptakan pemborosan baik dari sisi biaya maupun waktu. Kesalahan dalam implementasi talent management akan melahirkan situasi paradoks dari tujuan/manfaat dari talent management itu sendiri.

Salah satu manfaat talent management sebagai program/strategi bagi organisasi adalah karyawan bisa bekerja sesuai bidang keahliannya (the right man on the right job place). Karyawan yang bekerja sesuai keterampilannya akan merasa puas terhadap hasil kerjanya sehingga akan merasa nyaman, betah, loyal, komit terhadap setiap tugas yang diberikan, dan terus berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi. Karyawan menyadari bahwa semua tugas yang dikerjakan dengan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki akan berdampak pada tingkat capaian produktivitas dan kecepatan layanan kepada pelanggan. Kumpulan dari karyawan dengan multi talent yang ada dan dikelola dengan baik akan menjadi aset berharga sekaligus sebagai keunggulan kompetitif-komparatif organisasi dalam segala situasi.

(Sunarta SE MM MPd, mahasiswa Doktor Ilmu Ekonomi  
PPSFE UII) -g