



Penerbit Yayasan
Cendikia Mulia Mandiri

PENGEMBANGAN SDM BERBASIS TALENTA DAN POTENSI INDIVIDU

Dr. Evi Susilawati, M.Pd

Dr. H. Vip Paramarta, Drs., M.M., CFrA

Dewi Fitrianti, S.E., M.Si

Dr. Ir. Dharnita Chandra, M.Si

Dr. Elly Noer, S.E., M.M

Muharramainil Fajri Busti, M.M

Drs. H. Imron Rosidi NH, M.M

Tri Esti Rahayuningtyas, S.E., M.M

Samuel Waas, S.E., M.Si

Editor:

Windy Gustiawan



PENGEMBANGAN SDM BERBASIS TALENTA DAN POTENSI INDIVIDU

Penulis:

Dr. Evi Susilawati, M.Pd
Dr. H. Vip Paramarta, Drs., M.M., CFrA
Dewi Fitrianti, S.E., M.Si
Dr. Ir. Dharnita Chandra, M.Si
Dr. Elly Noer, S.E., M.M
Muharramainil Fajri Busti, M.M
Drs. H. Imron Rosidi NH, M.M
Tri Esti Rahayuningtyas, S.E., M.M
Samuel Waas, S.E., M.Si

Editor:

Windy Gustiawan



**Penerbit Yayasan
Cendikia Mulia Mandiri**

PENGEMBANGAN SDM BERBASIS TALENTA DAN POTENSI INDIVIDU

Penulis:

Dr. Evi Susilawati, M.Pd
Dr. H. Vip Paramarta, Drs., M.M., CFrA
Dewi Fitrianti, S.E., M.Si
Dr. Ir. Dharnita Chandra, M.Si
Dr. Elly Noer, S.E., M.M
Muharramainil Fajri Busti, M.M
Drs. H. Imron Rosidi NH, M.M
Tri Esti Rahayuningtyas, S.E., M.M
Samuel Waas, S.E., M.Si

Editor:

Windy Gustiawan

Penerbit:

Yayasan Cendikia Mulia Mandiri

Redaksi:

Perumahan Cipta No.1
Kota Batam, 29444
Email: cendikiamuliamandiri@gmail.com

ISBN: 978-634-7610-18-8

Terbit: Maret 2026

IKAPI: 011/Kepri/2022

Ukuran:

x hal + 197 hal;
14,8cm x 21cm

Cetakan Pertama, 2026.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.

Dilarang Keras Memperbanyak Karya Tulis Ini Dalam Bentuk Dan Dengan Cara Apapun
Tanpa Izin Tertulis Dari Penerbit

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya buku ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini disusun sebagai upaya untuk memberikan kontribusi pengetahuan, wawasan, dan pemahaman kepada para pembaca sesuai dengan bidang dan tujuan penulisan buku ini.

Pengembangan sumber daya manusia berbasis talenta dan potensi individu merupakan pendekatan strategis yang menitikberatkan pada pengenalan, penguatan, dan optimalisasi kemampuan unik yang dimiliki setiap individu dalam organisasi. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan karakter, kreativitas, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional yang mendukung kinerja jangka panjang. Melalui pemetaan kompetensi, pelatihan yang terarah, mentoring, serta sistem evaluasi berbasis kinerja, organisasi dapat menempatkan individu sesuai dengan bakat dan minatnya. Dengan strategi ini, produktivitas dan motivasi kerja meningkat, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adaptif, dan berdaya saing tinggi di tengah perubahan global.

Akhir kata, buku ini disusun sebagai upaya untuk memberikan pemahaman serta wawasan yang bermanfaat bagi pembaca. Penulis berharap isi yang disajikan dapat menambah pengetahuan, memperluas sudut pandang, serta menjadi referensi yang berguna dalam memahami topik yang dibahas.

Proses penyusunan buku ini tentu melibatkan berbagai pertimbangan dan usaha agar materi dapat disampaikan secara jelas dan sistematis. Besar harapan penulis agar buku ini dapat memberikan kontribusi positif serta menjadi bahan bacaan yang bermakna bagi siapa pun yang membacanya.

Semoga buku ini dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya dan memberikan manfaat sesuai dengan tujuan penyusunannya.

2026

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I KONSEP DASAR SUMBER DAYA MANUSIA	1
Dr. Evi Susilawati, M.Pd.....	1
1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	1
1.2. Dimensi Sumber Daya Manusia	8
BAB II TEORI PENGEMBANGAN TALENTA	17
Dr. H. Vip Paramarta, Drs., M.M., CFrA	17
2.1. Konsep Dasar dan Definisi Talenta.....	17
2.2. Sejarah Perkembangan Teori Talenta.....	18
2.3. Teori Bakat Alam (Nature) dan Lingkungan (Nurture).....	20
2.4. Teori Kecerdasan Majemuk dalam Pengembangan Talenta	22
2.5. Model Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT)	24
2.6. Teori Deliberate Practice dalam Pengembangan Keahlian	26
2.7. Peran Motivasi dan Self-Regulated Learning dalam Pengembangan Talenta	28
BAB III IDENTIFIKASI POTENSI INDIVIDU DI ORGANISASI	31
Dewi Fitrianti, S.E., M.Si.....	31

3.1.	Konsep Dasar Potensi Individu dalam Organisasi.....	31
3.2.	Teori dan Model Identifikasi Potensi Karyawan.....	33
3.3.	Kompetensi Inti dan Kerangka Kerja Kompetensi Organisasi	34
3.4.	<i>Assessment Center</i> dalam Identifikasi Talenta Organisasi.....	37
3.5.	Penggunaan <i>Key Performance Indicators</i> (KPI) dalam Evaluasi Potensi	39
3.6.	Analisis Kinerja dan Prediksi Kinerja Masa Depan.....	41
3.7.	<i>Talent Mapping</i> dan <i>Talent Pool Management</i>	42

BAB IV PERENCANAAN KARIER BERBASIS TALENTA
..... 45

	Dr. Ir. Dharnita Chandra, M.Si.....	45
4.1.	Konsep Dasar Perencanaan Karier Berbasis Talenta	45
4.2.	Mengenali Potensi dan Talenta Diri.....	48
4.3.	Mengidentifikasi Minat dan Passion.....	52
4.4.	Analisis Kekuatan dan Kelemahan	55

BAB V REKRUTMEN DAN SELEKSI TALENTA UNGGUL
..... 59

	Dr. Elly Noer, S.E., M.M	59
--	--------------------------------	----

5.1.	Konsep Dasar Rekrutmen dan Seleksi Talenta Unggul.....	59
5.2.	Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia.....	62
5.3.	Analisis Jabatan dan Spesifikasi Kompetensi	64
5.4.	Strategi Rekrutmen Berbasis Kompetensi ..	66
5.5.	Employer Branding dan Daya Tarik Organisasi	69
5.6.	Metode dan Teknik Seleksi Talenta.....	71

BAB VI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI..... 75

	Muharramainil Fajri Busti, M.M.....	75
6.1.	Konsep Dasar Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	75
6.2.	Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	76
6.3.	Kompetensi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	77
6.4.	Tujuan dan Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi.....	79
6.5.	Prinsip-Prinsip Pelatihan dan Pengembangan	80
6.6.	Analisis Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan Kompetensi.....	82

6.7.	Faktor Pendukung dan Penghambat Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan.....	84
BAB VII MANAJEMEN KINERJA DAN EVALUASI TALENTA.....		87
	Drs. H. Imron Rosidi NH, M.M.....	87
7.1.	Konsep Dasar Manajemen Kinerja dan Evaluasi Talenta.....	87
7.2.	Hubungan antara Kinerja dan Talenta dalam Organisasi.....	90
7.3.	Perencanaan Kinerja Berbasis Kompetensi	92
7.4.	Penetapan Indikator Kinerja dan KPI	95
7.5.	Sistem Penilaian Kinerja dan Metodologi Evaluasi.....	97
7.6.	Umpan Balik dan Coaching untuk Peningkatan Kinerja.....	100
BAB VIII KEPEMIMPINAN DAN PENGELOLAAN SDM BERPOTENSI TINGGI.....		103
	Dr. Elly Noer, S.E., M.M	103
8.1.	Konsep Dasar Kepemimpinan dan SDM Berpotensi Tinggi.....	103
8.2.	Identifikasi dan Penilaian Talenta Kunci...	105
8.3.	Strategi Pengembangan Pemimpin Masa Depan.....	107

8.4.	Model Kepemimpinan Transformasional dan Adaptif.....	110
8.5.	Peran Kepemimpinan dalam Retensi dan Motivasi SDM Berpotensi Tinggi	112
8.6.	Perencanaan Suksesi dan Kontinuitas Organisasi	115

BAB IX BUDAYA ORGANISASI YANG Mendukung PENGEMBANGAN TALENTA.....117

	Tri Esti Rahayuningtyas, S.E., M.M.....	117
9.1.	Konsep Budaya Organisasi dan Hubungannya dengan Talenta	117
9.2.	Nilai dan Prinsip Dasar dalam Membangun Budaya Talenta	119
9.3.	Kepemimpinan sebagai Pendorong Budaya Organisasi	121
9.4.	Strategi Pengembangan Kompetensi Berbasis Budaya.....	124
9.5.	Sistem Penghargaan dan Pengakuan yang Mendukung Talenta.....	126
9.6.	Lingkungan Kerja yang Memfasilitasi Pembelajaran dan Inovasi.....	128
9.7.	Komunikasi dan Keterlibatan Karyawan dalam Budaya Talenta	130

BAB X TEKNOLOGI DAN SISTEM Pendukung PENGEMBANGAN SDM.....133

Samuel Waas, S.E., M.Si.....	133
10.1. Peran Teknologi dalam Transformasi SDM	133
10.2. Sistem Informasi SDM (HRIS) dan Fungsinya	135
10.3. Platform Pembelajaran Digital dan e- Learning	137
10.4. Analitik SDM dan Pengambilan Keputusan Berbasis Data.....	139
10.5. Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Teknologi	141
10.6. Otomatisasi Proses Rekrutmen dan Seleksi	143
10.7. Teknologi dalam Pengembangan Talenta dan Suksesi	145
DAFTAR PUSTAKA.....	149

PENGEMBANGAN SDM BERBASIS TALENTA DAN POTENSI INDIVIDU

Pengembangan sumber daya manusia berbasis talenta dan potensi individu merupakan pendekatan strategis yang menitikberatkan pada pengenalan, penguatan, dan optimalisasi kemampuan unik yang dimiliki setiap individu dalam organisasi. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan karakter, kreativitas, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional yang mendukung kinerja jangka panjang. Melalui pemetaan kompetensi, pelatihan yang terarah, mentoring, serta sistem evaluasi berbasis kinerja, organisasi dapat menempatkan individu sesuai dengan bakat dan minatnya. Dengan strategi ini, produktivitas dan motivasi kerja meningkat, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adaptif, dan berdaya saing tinggi di tengah perubahan global.



IKAPI
IKATAN AHLI KEPERAWATAN INDONESIA



Penerbit Yayasan
Cendikia Mulia Mandiri



ISBN 978-634-7610-18-8



9

786347

610188