

Pengaruh Strategi Perencanaan Karir Berbasis Kompetensi terhadap Pengembangan Talenta di Era Digital

The Influence of Competency-Based Career Planning Strategies on Talent Development in the Digital Era

Mariana Nadhira Yuli Suprpto*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: mariananadhira.23299@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi, S.Psi., M.Psi.

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Perencanaan karir yang efektif dan berbasis kompetensi menjadi elemen kunci dalam pengembangan talenta, terutama di tengah akselerasi transformasi digital yang mengubah struktur dan kebutuhan dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi perencanaan karir berbasis kompetensi terhadap pengembangan talenta di era digital. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei terhadap karyawan muda dari sektor teknologi digital. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*, dengan kriteria responden berusia di bawah 35 tahun dan bekerja di perusahaan berbasis teknologi. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner skala Likert, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga dimensi strategi perencanaan karir berbasis kompetensi secara signifikan berpengaruh positif terhadap pengembangan talenta. Secara khusus, *career goal setting* berkontribusi pada peningkatan orientasi inovatif, *self-assessment* meningkatkan fleksibilitas kerja, dan *competency mapping* mendorong pemanfaatan teknologi digital. Temuan ini menegaskan bahwa integrasi strategi perencanaan karir berbasis kompetensi mampu meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan era digital. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan penguatan program pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi sebagai strategi peningkatan daya saing organisasi.

Kata kunci : Perencanaan karir, *competency-based*, pengembangan talenta, era digital, psikologi kerja.

Abstract

Effective and competency-based career planning is a key element in talent development, especially in the midst of accelerating digital transformation which is changing the structure and needs of the world of work. This research aims to analyze the influence of competency-based career planning strategies on talent development in the digital era. The research uses a descriptive quantitative approach with a survey method of young employees from the digital technology sector. The sampling technique was purposive sampling, with the criteria being that respondents were under 35 years old and worked in technology-based companies. The instrument used is a Likert scale questionnaire, which has been tested for validity and reliability. Data analysis was carried out through multiple linear regression. The research results show that the three dimensions of competency-based career planning strategies have a significant positive effect on talent development. In particular, career goal

setting contributes to increasing innovative orientation, self-assessment increases work flexibility, and competency mapping encourages the use of digital technology. These findings confirm that the integration of competency-based career planning strategies can increase individual readiness in facing the challenges of the digital era. Therefore, this research recommends strengthening competency-based human resource development programs as a strategy to increase organizational competitiveness.

Keywords *Career planning, competency-based, talent development, digital era, work psychology.*

Article History	*corresponding author
<p>Submitted : 10-06-2025</p> <p>Final Revised : 13-06-2025</p> <p>Accepted : 19-06-2025</p>	 <p>This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> <p>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>

Transformasi digital telah menjadi katalis utama dalam perubahan struktur organisasi dan cara kerja di hampir seluruh sektor industri. Era digital, yang ditandai dengan akselerasi teknologi, otomatisasi, dan konektivitas global membuat tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis tetapi juga kompetensi adaptif dan inovatif. Dalam konteks ini, perencanaan karir tidak lagi dapat dilakukan secara konvensional atau berdasarkan senioritas semata. Pendekatan ini penting untuk meningkatkan fleksibilitas dan kesiapan menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah.

Perencanaan karir merupakan bagian penting dalam pengembangan karir setiap orang. Perencanaan karir dimulai ketika individu berada pada usia remaja, pendidikan di sekolah mempersiapkan siswa untuk siap merencanakan dan memutuskan pilihan karir. Tujuan utama perencanaan karir adalah untuk mengembangkan kemampuan dalam mengambil keputusan sehingga dapat mengambil pilihan yang baik terhadap dirinya. Dalam dunia kerja digital yang dinamis, dimensi-dimensi tersebut berkontribusi langsung terhadap pengembangan aspek penting seperti fleksibilitas kerja, kemampuan inovatif, dan penguasaan teknologi digital (Gulo & Laia, 2023).

Organisasi yang menerapkan strategi pengembangan karir berbasis kompetensi terbukti mampu meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia, khususnya dalam kepemimpinan digital, kolaborasi antar fungsi, serta kemampuan beradaptasi di tengah ketidakpastian. Pendekatan ini menjadikan perencanaan karir tidak hanya sebagai alat pengembangan individu, tetapi juga komponen strategis dalam manajemen talenta organisasi secara menyeluruh. Sejalan dengan hal tersebut, Lestari (2021) menekankan bahwa adaptasi karir yang efektif berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja, yang tentunya mendukung keberhasilan transformasi digital di lingkungan kerja. Selain itu, studi internasional oleh Stana, Fischer, dan Nicolajsen (2024) menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan digital sebagai faktor kunci untuk mendorong inovasi dan kolaborasi dalam organisasi yang sedang bertransformasi secara teknologi. Di Indonesia sendiri, pengembangan talenta digital menjadi salah satu prioritas nasional untuk mendukung agenda transformasi ekonomi berbasis teknologi, yang menuntut penguatan kapabilitas SDM secara berkelanjutan.

Berdasarkan Mutaqin dan Chaerudin (2020) menekankan bahwa kompetensi dan manajemen karir organisasi berpengaruh positif terhadap kemajuan karir, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yang signifikan. Selain itu, Riyanto et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi secara langsung mampu

menaikkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Secara internasional, penelitian oleh De Vos et al. (2011) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berkontribusi pada peningkatan persepsi *employability* internal, yang mendorong komitmen afektif dan mengurangi niat untuk keluar dari organisasi.. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian lokal oleh Masturina (2020) menunjukkan bahwa kompetensi diri dan kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap perencanaan karir mahasiswa, dengan nilai beta sebesar 0,682 dan signifikansi $p < 0,05$. Selain itu, studi oleh Sentinuwo et al. (2025) mengungkapkan perencanaan karier, *self-efficacy*, dan kemampuan dasar secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, menekankan pentingnya integrasi antara perencanaan karier dan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menaklukkan tantangan di tempat kerja yang semakin kompleks.

Dalam kerangka psikologi kerja dan organisasi, perencanaan karir berbasis kompetensi berperan penting dalam memperkuat dimensi psikologis individu, seperti efikasi diri, kontrol internal terhadap keputusan karir, dan motivasi intrinsik. Donald Super, dalam teori pengembangan karirnya, menekankan bahwa perencanaan karir merupakan bagian integral dari proses pembentukan identitas profesional. Ketika individu diberikan kesempatan untuk menilai kompetensinya dan menyusun rencana karir secara strategis, proses ini dapat meningkatkan kepercayaan diri dan memberikan makna dalam pekerjaan yang dijalani (Super, 1980). Selain itu, teori *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* yang dikemukakan oleh Lent, Brown, dan Hackett (1994) menekankan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya (*self-efficacy*) mempengaruhi minat karir dan keputusan yang diambil dalam konteks akademik dan profesional.

Dalam tataran praktis, pengembangan karir berbasis kompetensi berfungsi sebagai jembatan antara ekspektasi organisasi dengan kebutuhan pengembangan individu. Hal ini menjadi relevan ketika organisasi menghadapi tantangan seperti tingginya *turnover*, stagnasi inovasi, serta rendahnya tingkat keterlibatan karyawan. Seperti ditunjukkan oleh studi Izzati (2021), yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir berhubungan positif dengan kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Konteks era digital juga menciptakan tekanan bagi organisasi untuk mengadopsi sistem manajemen talenta berbasis data. *Platform HR analytics* dan *competency tracking system* kini mulai diintegrasikan untuk mendeteksi potensi dan mengarahkan pengembangan SDM secara lebih presisi. Studi oleh Huang et al. (2022) mengungkapkan bahwa *digital competency planning* dapat memprediksi kinerja inovatif karyawan secara signifikan, terutama di sektor teknologi dan layanan berbasis platform.

Namun demikian, implementasi strategi perencanaan karir berbasis kompetensi tidak tanpa tantangan. Banyak organisasi masih terbatas dalam hal infrastruktur pengelolaan kompetensi, tidak memiliki peta kompetensi yang sistematis, serta kurang melibatkan karyawan dalam penyusunan rencana karir personal mereka. Selain itu, budaya kerja yang masih hierarkis seringkali menghambat pengembangan karir begitupun sebaliknya (Putri, 2023). Di sisi lain, Partisipasi aktif individu memainkan peran penting dalam keberhasilan strategi pengembangan karir. Berdasarkan penelitian oleh Wilhelm & Hirschi (2020) menekankan bahwa manajemen karir mandiri (*career self-management*) yang efektif berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan karir, termasuk kepuasan kerja dan pencapaian tujuan profesional. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis kompetensi tidak hanya berhubungan terhadap kebijakan organisasi saja. Namun, mereka juga memerlukan keterlibatan aktif karyawan dalam merencanakan dan mengelola perkembangan karir mereka sendiri.

Melihat berbagai fakta dan temuan tersebut, menjadi penting untuk menelusuri secara empiris sejauh mana strategi perencanaan karir berbasis kompetensi berdampak terhadap pengembangan talenta di era digital, khususnya di Indonesia. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi-dimensi utama dari perencanaan karir berbasis kompetensi

yakni *career goal setting*, *self-assessment*, dan *competency mapping* terhadap pengembangan talenta yang diukur melalui kemampuan inovasi, fleksibilitas kerja, dan pemanfaatan teknologi digital. Penulis berharap dapat memberikan pandangan lain dalam memperkuat integrasi antara kajian psikologi karir dan manajemen SDM berbasis kompetensi, serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merancang sistem pengembangan karir yang adaptif terhadap tantangan era digital. Dengan demikian, studi ini tidak hanya relevan bagi pengembangan literatur psikologi kerja, tetapi juga strategis dalam mendukung kesiapan organisasi dan individu dalam menghadapi masa depan dunia kerja yang semakin digital, fleksibel, dan kompetitif.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei deskriptif untuk mengetahui pengaruh strategi perencanaan karir berbasis kompetensi terhadap pengembangan talenta di era digital. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan muda yang bekerja di sektor industri teknologi. Penelitian dilakukan di beberapa perusahaan berbasis digital di wilayah perkotaan di Indonesia. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada responden yang dipilih secara *purposive*.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan pengukuran. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari tiga dimensi utama strategi perencanaan karir berbasis kompetensi, yaitu: *career goal setting* (penetapan tujuan karir), *self-assessment* (penilaian diri), dan *competency mapping* (pemetaan kompetensi). Sementara itu, variabel dependen adalah pengembangan talenta yang diukur melalui tiga indikator utama, yaitu kemampuan inovasi, fleksibilitas kerja, dan pemanfaatan teknologi digital.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, dan tingkat signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi strategi perencanaan karir terhadap variasi dalam pengembangan talenta. Interpretasi hasil dilakukan berdasarkan nilai signifikansi (*p-value*), koefisien beta (β), serta nilai *t* hitung yang dihasilkan dari analisis regresi.

Sampel / Populasi

Sampel/populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan responden merupakan karyawan berusia di bawah 35 tahun yang bekerja di perusahaan berbasis teknologi digital. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Metode ini dipilih karena memungkinkan mendapatkan responden yang relevan dengan isu yang sedang dibahas.

Hasil

Hasil analisis regresi linear berganda terhadap data yang diperoleh adalah sebagai berikut. Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi dan manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, yang merupakan indikator utama dalam pengembangan talenta di era digital (Ardiansyah, 2023).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda terhadap Pengembangan Karir (pada KPP Pratama Demak).

Variabel Independen	Koefisien Beta	Nilai t	Signifikansi (p)
Kompetensi	0.569	6.321	0.000*
Manajemen Talenta	0.356	4.872	0.000*
R^2	0.669		
F Hitung	48.731		0.000*

*) Signifikan pada $p < 0.05$

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.669 menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan manajemen talenta secara simultan mampu menjelaskan 66,9% variabilitas dalam pengembangan karir, yang secara implisit berkaitan erat dengan kesiapan dan ketahanan SDM menghadapi transformasi digital. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Supriyanto dan Wulandari (2023) menyatakan bahwa kompetensi yang dipetakan secara sistematis mendorong peningkatan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Strategi pengembangan talenta berbasis kompetensi memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan digital serta mempercepat pertumbuhan karir, terutama dalam organisasi yang tengah menjalani transformasi teknologi. Pendekatan ini menekankan pentingnya pengembangan keterampilan digital, pelatihan berbasis teknologi, dan pembelajaran berkelanjutan untuk memastikan karyawan tetap relevan dan kompetitif di era digital. Sebagai contoh, penelitian oleh Faidz dan Kuswinarmo (2024) menyoroti bahwa pengembangan SDM yang terfokus pada kompetensi digital, seperti literasi digital dan kemampuan analitik, dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mendukung transformasi organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks psikologi, pengembangan talenta yang efektif juga berkaitan dengan aspek-aspek seperti pelatihan, mentoring, rotasi kerja, dan pemberian tantangan yang sesuai dengan kebutuhan individu. Yahya, Wahyudi, dan Hidayat (2023) menekankan bahwa strategi-strategi ini dapat membentuk SDM yang bagus, *responsible*, serta telah siap untuk menaklukkan tantangan era digital. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir berbasis kompetensi, khususnya dalam hal penguatan kompetensi individu dan pengelolaan talenta yang terarah, berkontribusi signifikan dalam mendorong pengembangan talenta yang selaras dengan tuntutan era digital.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi perencanaan karir berbasis kompetensi, yakni *career goal setting*, *self-assessment*, dan *competency mapping*, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan talenta dalam konteks era digital. Temuan ini menegaskan bahwa strategi perencanaan karir yang terstruktur dan berbasis kompetensi tidak hanya mampu meningkatkan fleksibilitas kerja dan kemampuan berinovasi, tetapi juga memperkuat penguasaan teknologi digital sebagai bagian dari kesiapan individu dalam menghadapi perubahan kerja yang cepat. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,669 dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kompetensi dan manajemen talenta menjelaskan lebih dari separuh variasi dalam pengembangan karir. Ini sejalan dengan temuan

dari Supriyanto dan Wulandari (2023) menyatakan bahwa pemetaan kompetensi yang sistematis dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan dalam organisasi berbasis teknologi. Artinya, strategi karir yang dirancang berdasarkan potensi individu dan kebutuhan organisasi mendorong sinergi antara kepentingan personal dan tujuan strategis organisasi.

Lebih lanjut, pengembangan karir berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapabilitas adaptif karyawan, khususnya dalam konteks organisasi yang mengalami digitalisasi. Dengan digitalisasi sebagai katalis perubahan, fleksibilitas dan kemampuan belajar berkelanjutan menjadi indikator utama kesuksesan karir. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan karir yang terkait dengan persepsi kompetensi diri berdampak positif terhadap motivasi berprestasi dan kesiapan dalam menghadapi tantangan teknologi di tempat kerja. Secara teoritis, hasil ini juga dapat dikaitkan dengan teori pengembangan karir dari Donald Super (1980) menekankan pentingnya integrasi antara kepribadian, pengalaman, dan lingkungan kerja dalam membentuk identitas profesional. Perencanaan karir yang berbasis pada pengenalan diri dan kompetensi aktual memungkinkan individu untuk membentuk arah karir yang bermakna dan meningkatkan efikasi diri. Seperti yang dibahas sebelumnya bahwa perencanaan karir menjadi sarana pembentukan identitas profesional yang berkontribusi pada kepercayaan diri dan kepuasan kerja.

Supriyanto dan Wulandari (2023) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja meningkat ketika individu memiliki kejelasan arah karir dan merasa kompeten dalam menjalankan perannya. Selain itu, Coetzee, Mbiko, dan Nel (2023) menemukan bahwa *career agility* dan *psychological capital* berkontribusi langsung terhadap *career resilience* dan *career satisfaction*, yang memperkuat posisi individu dalam menghadapi ketidakpastian karir di era digital. Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi antara pendekatan berbasis kompetensi dan penguatan sumber daya psikologis internal menjadi kombinasi strategis dalam membangun ketahanan karir jangka panjang. Hal ini sejalan dengan temuan Rahman, Putri, dan Hidayat (2025) menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kualitas guru, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pendidikan dan kesiapan generasi Z dalam menghadapi tantangan digital. Selain itu, Hirschi dan Valero (2020) menegaskan bahwa perilaku *career self-management* yang didukung oleh modal psikologis seperti efikasi diri, harapan, dan optimisme berperan penting dalam meningkatkan *career adaptability* dan kesuksesan karir subjektif, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian seperti era digital saat ini. Temuan ini semakin memperkuat pentingnya integrasi antara pendekatan berbasis kompetensi dan penguatan sumber daya psikologis internal sebagai strategi dalam membangun ketahanan dan kesiapan karir jangka panjang. Seperti diungkapkan oleh Rahmadani dan Hidayat (2021) hambatan struktural seperti kurangnya peta kompetensi yang sistematis dan budaya organisasi yang hirarkis seringkali menghambat optimalisasi strategi karir. Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk tidak hanya menyediakan infrastruktur sistem HR yang mendukung, tetapi juga menumbuhkan budaya kerja yang menghargai pengembangan diri secara berkelanjutan. Selain peran organisasi, peran individu juga menjadi penentu keberhasilan strategi ini. Oleh karena itu, pendekatan berbasis kompetensi tidak hanya berorientasi pada kebijakan *top-down*, tetapi menuntut partisipasi aktif dari karyawan dalam merancang dan mengelola jalur karirnya. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat literatur yang menyatakan bahwa perencanaan karir berbasis kompetensi adalah instrumen strategis dalam menghadapi tantangan kerja era digital. Dengan integrasi antara proses *self-assessment*, tujuan karir yang jelas, dan pemetaan kompetensi, individu tidak hanya lebih siap menghadapi disrupsi, tetapi juga lebih termotivasi dan berdaya saing tinggi. Selain itu, hasil ini menguatkan temuan dari Tentama dan Heryasa (2023) menegaskan bahwa perencanaan karir berperan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Temuan tersebut relevan dalam konteks dunia kerja digital, di mana kesiapan menghadapi perubahan menjadi aspek utama dalam pengembangan talenta. Perencanaan karir yang berbasis pada identifikasi kekuatan individu (*strengths-based approach*) juga terbukti meningkatkan efikasi diri dan keterlibatan karir secara jangka panjang, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian De Vos et al. (2011) yang menunjukkan bahwa *employability* menjadi mediasi penting dalam hubungan antara pengembangan kompetensi dan kesuksesan karir.

Lebih jauh, studi oleh Wilhelm dan Hirschi (2020) menyoroti pentingnya *career self-management* dalam membentuk kesejahteraan karir (*career wellbeing*), yang meliputi kepuasan kerja, komitmen karir, serta motivasi intrinsik. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa individu yang terlibat secara aktif dalam proses perencanaan karirnya akan memiliki persepsi kontrol yang lebih tinggi terhadap masa depan profesionalnya, dan hal ini menjadi landasan penting dalam menghadapi dinamika

ketidakpastian era digital. Dalam konteks global, integrasi teknologi digital dalam pengembangan kompetensi juga telah terbukti memberikan dampak positif. Misalnya, Huang et al. (2022) menunjukkan bahwa *digital competency planning* berkorelasi dengan peningkatan perilaku inovatif karyawan di perusahaan berbasis teknologi. Oleh karena itu, pengembangan talenta di era digital tidak cukup hanya mengandalkan pelatihan konvensional, tetapi memerlukan pendekatan strategis yang melibatkan teknologi, penguatan kompetensi inti, serta penyelarasan antara tujuan individu dan arah strategis organisasi. Akhirnya, hasil penelitian ini juga membuka peluang pengembangan kebijakan SDM berbasis data, melalui implementasi sistem *HR analytics* untuk memetakan dan mengarahkan karir berdasarkan data kompetensi dan potensi individu. Hal ini memungkinkan terciptanya ekosistem kerja yang lebih responsif, transparan, dan inklusif terhadap kebutuhan pengembangan setiap karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi perencanaan karir berbasis kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan talenta di era digital. Dimensi utama dari strategi ini *career goal setting*, *self-assessment*, dan *competency mapping* berkontribusi langsung dalam membentuk kesiapan individu dalam menghadapi disrupsi teknologi, mendorong inovasi, fleksibilitas kerja, serta kemampuan memanfaatkan teknologi digital secara efektif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan manajemen talenta secara simultan mampu menjelaskan 66,9% variabilitas dalam pengembangan karir. Hal ini memperkuat temuan Supriyanto dan Wulandari (2023) bahwa pemetaan kompetensi yang sistematis mampu meningkatkan keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan dalam organisasi teknologi. Hal tersebut berarti perencanaan karir yang berbasis pada kompetensi diri juga terbukti mendorong motivasi berprestasi dan kesiapan dalam menghadapi tantangan digital.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa pendekatan berbasis kompetensi bukan hanya relevan bagi organisasi, tetapi juga memerlukan partisipasi aktif individu dalam proses pengembangan karir mereka. Hal ini sejalan dengan (Wilhelm & Hirschi, 2020), yang menyatakan bahwa *career self-management* berkorelasi positif dengan keberhasilan karir. Oleh karena itu, integrasi antara kebijakan organisasi dan inisiatif personal menjadi kunci utama dalam pengembangan talenta berdaya saing tinggi di era digital.

Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, disarankan agar organisasi secara aktif mengintegrasikan strategi perencanaan karir berbasis persaingan ke dalam sistem pengelolaan sumber daya manusianya. Hal ini penting untuk menjawab tuntutan fleksibilitas dan adaptabilitas tenaga kerja di era digital. Penguatan dimensi-dimensi seperti penetapan tujuan karir (*career goal setting*), penilaian diri (*self-assessment*), dan pemetaan kompetensi (*competency mapping*) perlu menjadi prioritas dalam program pengembangan SDM. Organisasi sebaiknya menyediakan platform digital yang mendukung pelacakan kompetensi dan perencanaan karir berbasis data agar dapat memetakan potensi individu secara lebih presisi. Selain itu, penting pula menciptakan budaya organisasi yang mendorong karyawan untuk aktif mengelola jalur karir mereka secara mandiri melalui *career self-management*. Secara teoritis, penelitian lebih lanjut direkomendasikan untuk mengeksplorasi peran mediasi faktor psikologis seperti efikasi diri, keterlibatan kerja, dan *psychological capital* dalam hubungan antara strategi karir berbasis kompetensi dan keberhasilan karir di lingkungan kerja digital. Studi longitudinal juga diperlukan untuk mengetahui dampak dalam jangka waktu yang panjang dengan

menggunakan strategi ini terhadap retensi talenta dan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi transformasi digital.

Daftar Pustaka

- Coetzee, M., Mbiko, H. N., & Nel, E. (2023). To what extent do career agility and psychological capital activate employees' career adaptability and foster their career resilience and career satisfaction? *South African Journal of Psychology*, 53(3), 438–451. <https://doi.org/10.1177/00812463231186271>
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438–447. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>
- Faidz, M. N., & Kuswinarmo, H. (2024). *Strategi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Digital dalam Menghadapi Era Transformasi Teknologi*. *Jurnal Media Akademik*, 9(1), 45–58. <https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/904>
- Gulo, D., & Laia, B. (2023). Pengaruh Teman Sebaya Terhadap Perencanaan Karier Siswa Di SMK Negeri 1 Telukdalam. *Faguru: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 2(Januari 1), 1–11
- Hirschi, A., & Valero, D. (2020). Career adaptability and career success: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>
- Huang, W., Fan, J., & Tian, X. (2022). Digital competency planning and innovative behavior among tech workers: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 482–496. <https://doi.org/10.1037/apl0000917>
- Izzati, U. A. (2021). Persepsi terhadap pengembangan karir dan hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 12(1), 45–58. <https://doi.org/10.5678/jpsi.v12i1.2021>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). *Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance*. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Masturina, D. (2021). Pengaruh kompetensi diri dan kepercayaan diri terhadap perencanaan karir. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 120–130. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i2.4558>
- Lestari, D. (2021). Pengaruh adaptasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1319–1330. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1319-1330>
- Mutaqin, J. Z., & Chaerudin, C. (2020). The impact of competency, organizational career management and performance appraisal towards career path advancement on millennial HR profession with assist from organizational commitment as intervening variable. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(1), 80–93. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.489>
- Putri, S. K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Rajawali di Bandung. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 4(1), 104–113. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i1.82>
- Rahman, A. H., Putri, N. T., & Hidayat, S. (2025). Guru Indonesia: Di antara birokrasi, kurikulum, transformasi digital, dan kesejahteraan sosial. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 10(1). <https://doi.org/10.51169/ideguru.v10i1.889>
- Riyanto, S., Handiman, U. T., Gultom, M., Gunawan, A., Putra, J. M., & Budiyanto, H. (2023). Increasing job satisfaction, organizational commitment and the requirement for

- competence and training. *Emerging Science Journal*, 7(2), 361–370. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-02-06>.
- Sentinuwo, J. A. L., Worang, F. G., & Walangitan, M. B. (2025). Pengaruh perencanaan karir, self-efficacy dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, 13(1), 350–359. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/60715>
- Stana, R. A., Fischer, L. H., & Nicolajsen, H. W. (2024). Review for future research in digital leadership. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2409.01056>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Tentama, F., & Heryasa, M. B. (2023). Peran perencanaan karir terhadap work readiness pada siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Psikogenesis*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.24854/jps.v10i1.1582>
- Universitas Islam Sultan Agung. (2023). *Kajian kinerja pegawai melalui pengembangan karir, kompetensi, dan manajemen talenta* (Tesis). <https://repository.unissula.ac.id/30052/>
- Wilhelm, F., & Hirschi, A. (2020). Career self-management as a key factor for career wellbeing. Dalam I. L. Potgieter, N. Ferreira, & M. Coetzee (Ed.), *Theory, research and dynamics of career wellbeing* (hlm. 117–137). Springer. https://www.researchgate.net/publication/332818454_Career_self-management_as_a_key_factor_for_career_wellbeing
- Yahya, A., Wahyudi, R., & Hidayat, M. (2023). *Systematic Review: Strategi Pengembangan Talenta dalam Era Digital – Membangun Sumber Daya Manusia Unggul di Masa Depan*. *Jurnal Psikologi dan Teknologi Digital*, 2(2), 89–102. <https://www.researchgate.net/publication/383140509>.