

Strengthening Talent Competence and Strategic Thinking through the Integration of Academic Pipeline and Corporate Transformation in Professional Staff

Windayanti^{1*}, Aryono Kurnianto²

^{1,2} Program Studi S2 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence author: Windayanti, winda.pena@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.37012/jpkmht.v7i2.3429>

Abstract

The increasingly dynamic organizational environment demands professionals to possess stronger strategic thinking, adaptability, and leadership agility. However, many professionals still experience a gap between their academic competencies and the needs of modern organizational transformation. This Community Service (PKM) activity aims to improve participants' understanding and competency regarding the integration of talent acceleration, academic pipeline, and corporate transformation through a strategic ecosystem development approach. The activity implementation method uses an interactive training approach, organizational case discussions, strategic mentoring, and reflective learning. Participants consisted of professionals and aspiring organizational leaders from various educational institutions and work organizations. The results of the activity showed an increase in participants' understanding of the importance of integrating career development, continuing education, and organizational transformation. In addition, participants demonstrated increased strategic thinking skills, awareness of the leadership pipeline, and understanding of organizational agility in facing changes in the work environment. This PKM activity contributes to strengthening human resource capacity through an ecosystem integration approach between academics, talent development, and the needs of modern organizations.

Keywords: Talent Acceleration, Strategic Thinking, Academic Pipeline, Corporate Transformation, Organizational Agility

Abstrak

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis menuntut tenaga profesional untuk memiliki kemampuan strategic thinking, adaptability, dan leadership agility yang lebih kuat. Namun demikian, masih banyak tenaga profesional yang mengalami kesenjangan antara kompetensi akademik dengan kebutuhan transformasi organisasi modern. Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kompetensi peserta terkait integrasi talent acceleration, academic pipeline, dan corporate transformation melalui pendekatan strategic ecosystem development. Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan pelatihan interaktif, diskusi kasus organisasi, mentoring strategis, dan reflective learning. Peserta kegiatan terdiri dari tenaga profesional dan calon pemimpin organisasi dari berbagai latar belakang institusi pendidikan dan organisasi kerja. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya integrasi antara pengembangan karier, pendidikan lanjutan, dan transformasi organisasi. Selain itu, peserta menunjukkan peningkatan kemampuan strategic thinking, awareness terhadap leadership pipeline, serta pemahaman mengenai organizational agility dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Kegiatan PKM ini memberikan kontribusi terhadap penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui pendekatan ecosystem integration antara akademik, pengembangan talenta, dan kebutuhan organisasi modern.

Kata kunci: Talent Acceleration, Strategic Thinking, Academic Pipeline, Corporate Transformation, Organizational Agility

PENDAHULUAN

Mitra dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini adalah CV. Aji Jaya Pratama yang bergerak di bidang jasa pengolahan limbah pabrik B3. Perusahaan beralamat di Kp. Rawa Bambu RT 001/008, Kali Baru, Kota Bekasi, Jawa Barat.

Dalam operasional bisnisnya, CV. Aji Jaya Pratama memiliki keterhubungan kerja sama dengan beberapa mitra industri, di antaranya PT Andika Maju Persada dan PT Tjokro Bersaudara. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan limbah industri B3, perusahaan menghadapi dinamika operasional dan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang menuntut kemampuan adaptasi organisasi, penguatan strategic thinking, serta peningkatan kapasitas leadership dalam menghadapi perubahan lingkungan industri dan regulasi.

Selain itu, kebutuhan integrasi antara pengembangan kompetensi tenaga profesional dengan kebutuhan transformasi organisasi menjadi penting untuk mendukung keberlanjutan operasional dan peningkatan organizational capability perusahaan.

Perubahan lingkungan organisasi akibat perkembangan teknologi, digitalisasi, dan disrupsi bisnis menyebabkan meningkatnya kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi dan strategic thinking. Organisasi modern tidak lagi hanya membutuhkan tenaga kerja dengan kompetensi teknis, tetapi juga individu yang mampu memahami perubahan organisasi secara strategis.

Namun demikian, banyak tenaga profesional masih menghadapi kesenjangan antara kompetensi akademik yang dimiliki dengan kebutuhan organisasi modern. Hal tersebut menyebabkan rendahnya organizational adaptability dan terbatasnya kemampuan pengambilan keputusan strategis. Selain itu, banyak organisasi belum memiliki sistem leadership pipeline yang mampu mempersiapkan regenerasi kepemimpinan secara berkelanjutan. Kondisi ini menyebabkan munculnya stagnasi organisasi dan ketergantungan terhadap individu tertentu.

Dalam konteks tersebut, diperlukan pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang mampu mengintegrasikan antara pengembangan talenta, pendidikan akademik, dan kebutuhan transformasi organisasi.

Collings dan Mellahi (2009) menjelaskan bahwa strategic talent management menjadi faktor penting dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi. Konsep tersebut diperkuat oleh Cappelli (2008) yang menyatakan bahwa organisasi perlu membangun sistem pengembangan talenta yang adaptif terhadap perubahan bisnis.

Yukl (2013) menambahkan bahwa pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan menjadi faktor penting dalam menjaga sustainability organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa leadership pipeline memiliki hubungan erat dengan organizational performance.

Drucker (2007) menjelaskan bahwa institusi pendidikan memiliki peran strategis dalam menghasilkan knowledge worker yang mampu menghadapi perubahan organisasi modern.

Garvin (2000) melalui konsep learning organization menjelaskan bahwa integrasi pembelajaran dan praktik organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan organizational adaptability.

Kotter (1996) menjelaskan bahwa transformasi organisasi membutuhkan keterlibatan seluruh elemen organisasi agar perubahan dapat berjalan efektif.

Teece (2018) menambahkan bahwa organizational agility dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam membangun dynamic capabilities untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

METODE PELAKSANAAN

Bentuk Kegiatan

Kegiatan PKM dilaksanakan dalam bentuk:

1. Pelatihan strategic thinking dan organizational agility
2. Diskusi kasus organisasi
3. Mentoring pengembangan karier dan leadership pipeline
4. Workshop integrasi academic pipeline dan corporate transformation
5. Reflective learning session

Waktu dan Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2025-1, yaitu pada periode September 2025 hingga November 2025.

Adapun tahapan kegiatan dilaksanakan sebagai berikut:

Tabel 1. Tahapan Kegiatan

Waktu Pelaksanaan	Kegiatan
September 2025	Identifikasi kebutuhan peserta dan penyusunan materi kegiatan
Oktober 2025	Pelaksanaan pelatihan, diskusi strategis, mentoring, dan workshop
November 2025	Evaluasi kegiatan, refleksi hasil, dan penyusunan rekomendasi tindak lanjut

Kegiatan dilaksanakan melalui pendekatan hybrid learning yang mengombinasikan sesi diskusi interaktif, mentoring, dan pembelajaran berbasis studi kasus organisasi.

Tabel 2. Tahapan Pelaksanaan

Tahapan	Aktivitas
Persiapan	Identifikasi kebutuhan peserta dan penyusunan materi
Pelaksanaan	Pelatihan, diskusi, mentoring, dan workshop
Evaluasi	Pengukuran pemahaman peserta dan refleksi hasil kegiatan
Tindak Lanjut	Penyusunan rekomendasi pengembangan peserta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan PKM dilaksanakan melalui pendekatan interaktif yang menekankan keterlibatan aktif peserta dari CV. Aji Jaya Pratama dalam memahami perubahan organisasi modern, khususnya pada sektor jasa pengolahan limbah industri B3 yang membutuhkan kemampuan adaptasi organisasi dan penguatan kompetensi sumber daya manusia secara berkelanjutan. Peserta diberikan pemahaman mengenai hubungan antara pengembangan talenta, pendidikan akademik, dan transformasi organisasi.

Dalam sesi diskusi, peserta menunjukkan bahwa sebagian besar organisasi masih menghadapi tantangan dalam membangun leadership pipeline dan organizational agility. Selain itu, peserta juga menyampaikan bahwa pengembangan kompetensi formal yang selama ini dijalani masih perlu diperkuat keterhubungannya dengan kebutuhan strategis operasional perusahaan, khususnya dalam mendukung efektivitas kerja, pengambilan keputusan, dan kesiapan menghadapi perubahan kebutuhan industri pengolahan limbah B3.

Hasil Kegiatan

Berdasarkan hasil evaluasi kegiatan, ditemukan beberapa hasil utama sebagai berikut:

1. Peningkatan Pemahaman Strategic Thinking

Peserta menunjukkan peningkatan pemahaman mengenai pentingnya strategic thinking dalam menghadapi perubahan organisasi.

Sebelum kegiatan berlangsung, sebagian peserta masih memandang pengembangan karier hanya sebagai peningkatan jabatan formal. Namun setelah kegiatan berlangsung, peserta mulai memahami bahwa pengembangan karier harus terhubung dengan kemampuan strategic decision making dan organizational impact.

2. Peningkatan Awareness Leadership Pipeline

Peserta mulai memahami pentingnya leadership pipeline dalam menjaga sustainability organisasi. Diskusi mengenai stagnasi organisasi dan ketergantungan terhadap individu tertentu memberikan pemahaman baru mengenai pentingnya regenerasi kepemimpinan berbasis sistem.

3. Pemahaman Mengenai Integrasi Academic Pipeline

Peserta memahami bahwa pendidikan lanjutan tidak hanya berfungsi sebagai peningkatan gelar akademik, tetapi juga sebagai sarana pengembangan strategic capability yang dapat diterapkan dalam organisasi. Peserta juga menunjukkan ketertarikan terhadap konsep integrasi antara pembelajaran akademik dan problem solving organisasi.

4. Peningkatan Pemahaman Organizational Agility

Peserta mulai memahami bahwa organizational agility membutuhkan kemampuan adaptasi, collaborative culture, dan continuous learning. Hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan organisasi tidak hanya berkaitan dengan perubahan sistem kerja, tetapi juga perubahan mindset individu dalam organisasi.

Pembahasan

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa integrasi antara talent acceleration, academic pipeline, dan corporate transformation dapat menjadi pendekatan strategis dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia.

Temuan kegiatan ini sejalan dengan pemikiran Collings dan Mellahi (2009) yang menekankan pentingnya pengembangan talenta dalam membangun competitive advantage organisasi. Selain itu, hasil kegiatan juga mendukung konsep learning organization dari Garvin (2000) dan Senge (2006) yang menjelaskan bahwa pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi.

Dalam konteks transformasi organisasi, pemahaman peserta mengenai organizational agility menunjukkan keterkaitan dengan konsep dynamic capabilities dari Teece (2018) yang menjelaskan pentingnya kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan bisnis.

Kegiatan ini juga menunjukkan bahwa pendekatan ecosystem integration mampu meningkatkan kesadaran peserta mengenai pentingnya hubungan antara pendidikan, pengembangan talenta, dan kebutuhan transformasi organisasi dalam mendukung <https://journal.thamrin.ac.id/index.php/JPKMHThamrin/article/view/3429/2855>

keberlanjutan operasional CV. Aji Jaya Pratama beserta keterhubungan kerja sama industrinya dengan PT Andika Maju Persada dan PT Tjokro Bersaudara.

SIMPULAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini menunjukkan bahwa integrasi antara talent acceleration, academic pipeline, dan corporate transformation mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai strategic thinking, leadership pipeline, dan organizational agility.

Pendekatan ecosystem integration menjadi penting dalam membangun sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan organisasi modern. Melalui kegiatan ini, peserta tidak hanya memperoleh pemahaman teoritis, tetapi juga perspektif praktis mengenai bagaimana pendidikan, pengembangan talenta, dan transformasi organisasi dapat diintegrasikan secara strategis.

Dari penelitian ini kami juga merekomendasikan untuk organisasi perlu membangun sistem leadership pipeline yang lebih terstruktur. Institusi pendidikan perlu memperkuat integrasi dengan kebutuhan industri. Kegiatan pengembangan strategic thinking perlu dilakukan secara berkelanjutan. Perlu adanya kolaborasi antara akademisi dan praktisi dalam membangun ecosystem transformation.

REFERENSI

- Behnken, MP, Hurt, TR, Bartel, M, & Winters, LA (2023). Sustaining the academic pipeline. *... to Social Change on Race and ...*, JSTOR, <https://www.jstor.org/stable/48732752>
- Cappelli, P. (2008). *Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty*. Harvard Business Press.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*.
- Drucker, P. F. (2007). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness.
- Figueiredo, D (2023). Walking through the leaky academic pipeline in STEM: equity not equality needed for women and under represented minorities (URMs). *Gender Inequality-Issues, Challenges and New ...*, intechopen.com, <https://www.intechopen.com/chapters/87062>

- Gordon, CM, Hostetter, MK, & DeBaun, MR (2022). Academic pipeline initiatives in pediatrics. *Pediatric Research*, nature.com, <https://www.nature.com/articles/s41390-021-01615-2>
- Garvin, D. A. (2000). *Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work*. Harvard Business School Press.
- Heinrichs, K, & Sonnabend, H (2023). Leaky pipeline or glass ceiling? Empirical evidence from the German academic career ladder. *Applied Economics Letters*, Taylor & Francis, <https://doi.org/10.1080/13504851.2022.2041168>
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press.
- Kerr, P (2022). Academic pipeline or academic treadmill? Postdoctoral fellowships and the circular logic of “development”. *South African Journal of Higher Education*, journals.co.za, <https://doi.org/10.20853/36-3-5080>
- Mnsen, HKI, Purnomosidi, B, & ... (2024). Data Pipeline Architecture for Academic Information System at Akademi Teknik Biak. *Journal of Intelligent ...*, ejournal.akakom.ac.id, <https://ejournal.akakom.ac.id/index.php/JISS/article/view/1335>
- Nelson, TA (2024). Academic Pipelines as Contemporary Icons of Settler Colonialism: A Critique of the Pipeline Metaphor Ingrained within Higher Education's Lexicon. *About Campus*, journals.sagepub.com, <https://doi.org/10.1177/10864822221121160>
- Senge, P. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Teece, D. J. (2018). *Business models and dynamic capabilities*. Long Range Planning.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.