

Pengoptimalan pengelolaan pelaksanaan program talent management dalam sistem pengembangan karyawan PT Semen Z

Tachrul Tjondro, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344334&lokasi=lokal>

Abstrak

Tugas akhir ini bertujuan untuk rnengoptimalkan program talent management di dalam suatu sistem pengembangan SDM. Program talent management berdasarkan hasil pcnilaian kinerja tahunan dan asesmen kompetensi mengumpulkan karyawan potensial dan kompeten kedalam kelompok talent pool. Model nperasional pemecahan masalah pengoperasiaon talent management menggunakan infotrnasi yang diperoleh dari hasil observasi dan wrwancara dengan karyawan yang terlibat dalam talent pool maupun yang bukan, para atasan dan para pengelola program pengembangan SDM , serta berdasarkan pada beberapa refcrensi yang berhubungan dengan Human Resource Management. kompetensi, talent management, teori motivasi expectancy dari Vroom (1964) dan expectancy - value dari Atkinson(1978).

Dari analisis metode SWOT terhadap hasil wawancara dan observsi disimpulkan bahwa keluhan karyawan dari kelompok talent pool, non talent pool, pcngclola talent management dan para atasan terdapat kendala pada faktor komunikasi, komitmen para pimpinan dan sistem pengolah data. Dua rekomendasi solusi yang ditawarkan adalah 1) melakukan perbaikan sektoral dad setiap program kegiatan pengembangan SDM 2) membangun terlebih dahulu sistem yang tcrintegrasi sehingga pelaksanaan sektoral kegiatan pengembangan SDM tidak menghadapi kendala operasional. Pcmilihan solusi sangat terganttmg pada sudut kepentingan perusahaan saat ini dalam menetapkan prioritas perbaikan.

.....

The goal of final assignment/paper is to optimize the talent management program in a system of human resource development program. The talent management program is based on a yearly perfonnanc appraisal. Competency assessment is also done which result classifies potential and competent employees into a talent pool. Operational model to solve the implementation of talent management problem is done by using the infomation which is collected through an interview and observation. Its result is involved in a talent pool and non talent pool, the superior and the Talent Management Department Staffs. Theoretical approaches usecl human resource management, competency, talent management, motivation of expectancy (Vroom, 1964) and expectancy - value (Atkinson,1978).

Based on SWOT analysis, the result of interview and observation concluded that there were grievances of the people from talent pool, non talent pool, the superior and the staffs of Talent Management Department which encountered any obstacle factors in communication, superior commitment and data infomation system. Two alternative recommendations are proposed : 1) To improve parallel the each step from the development activities, 2) To develop integrated system first to make easy the implementation of operational system. The choice of the altemative depends on the company policy.