

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 mengoptimalkan program talent management di dalam suatu sistem pengembangan SDM. Program talent management berdasarkan hasil penilaian kinerja tahunan dan asesmen kompetensi mengumpulkan karyawan potensial dan kompeten kedalam kelompok talent pool. Model operasional pemecahan masalah pengoperasian talent management menggunakan informasi yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan karyawan yang terlibat dalam talent pool maupun yang bukan, para atasan dan para pengelola program pengembangan SDM, serta berdasarkan pada beberapa referensi 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 observasi disimpulkan bahwa keluhan karyawan dari kelompok talent pool, non talent pool, pengelola talent management dan para atasan terdapat kendala pada faktor komunikasi, komitmen para pimpinan dan sistem pengolahan data. Dua rekomendasi solusi yang ditawarkan adalah 1) melakukan perbaikan sektoral dari setiap program kegiatan pengembangan SDM 2) membangun terlebih dahulu sistem yang terintegrasi sehingga pelaksanaan sektoral kegiatan pengembangan SDM tidak menghadapi kendala operasional. Pemilihan solusi sangat tergantung 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 performance 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 information 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 used 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 information 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 alternative depends on the company policy.