

ABSTRAK

Latar belakang: Faktor utama dalam menjalankan operasional rumah sakit adalah karyawan. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai, baik dari sisi jumlah maupun dari sisi kualitas. *Talent management* dipandang sebagai langkah strategis dalam pengembangan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan kualitas layanan. Berdasarkan hal tersebut perlu dilakukan kajian mendalam untuk mengetahui kendala-kendala yang terjadi dalam penerapan *talent management* di Rumah Sakit Pertamina Cirebon serta memberikan masukan berupa alternatif strategi dalam meningkatkan pengelolaan *talent management* di Rumah Sakit Pertamina Cirebon.

Metode:

Jenis penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif melalui pendekatan studi kasus. Responden pada penelitian dipilih secara *purposive sampling*. Dengan berdasarkan prinsip dasar penarikan sampel dan penetapan besar sampel yaitu kesesuaian dan kecukupan, maka target responden terpilih terdiri dari pemangku kepentingan dan fungsi, yaitu direktur (1 orang); wakil direktur (2 orang); kepala/pengawas (9 orang); fungsi SDM (3 orang). Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam. Analisis data melalui 5 tahap yaitu persiapan data, penghayatan data, interpretasi data, verifikasi data, dan representasi data.

Hasil: Pelaksanaan proses *talent management* di Rumah Sakit Pertamina Cirebon memperhatikan dari beberapa aspek seperti aspek menarik talenta, aspek seleksi talenta, aspek penempatan talenta, aspek pengembangan talenta, dan aspek mempertahankan talenta. Namun pada prosesnya terdapat hambatan dan tantangan yang paling dominan yaitu belum objektifnya pelaksanaan *talent management* dan tidak ada kompensasi khusus bagi *talent*. Sehingga direkomendasikan beberapa strategi jangka panjang dalam mendapatkan talenta terbaik yaitu inovasi baru dalam proses menarik talenta, membuat SOP mengenai proses *talent management*, peningkatan pada proses pengembangan talenta, dan strategi kompensasi dalam mempertahankan talenta.

Kesimpulan: Pelaksanaan proses *talent management* di Rumah Sakit Pertamina Cirebon masih belum berjalan maksimal sehingga perlu adanya evaluasi kembali dan perencanaan strategi dalam pengembangan talenta. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam pembuatan rancangan pengelolaan proses *talent management* di Rumah Sakit Pertamina Cirebon.

Kata Kunci: *Talent management*; Hambatan dan tantangan; Strategi

ABSTRACT

Background: The main factor in hospital operations is employees. Adequate human resources are needed, both in terms of quantity and quality. *Talent management* is seen as a strategy for developing human resources by increasing productivity, effectiveness, and service quality. Based on this, it is necessary to carry out an in-depth study to find out the threats that occur in the implementation of *talent management* at Pertamina Cirebon Hospital and provide alternative strategic references in improving *talent management* at Pertamina Cirebon Hospital.

Methods: Qualitative research is used through a case study approach. Respondents were selected by *purposive sampling*. Based on the basic principles of sampling and determining the sample size according to suitability and adequacy, the selected target respondents consisted of stakeholders and functions, namely directors (1 respondent); deputy director (2 respondents); head/supervisor (9 respondents); HR function (3 respondents). Data collection techniques using in-depth

interviews. Data analysis went through 5 stages: data preparation, appreciation, interpretation, verification, and representation.

Results: *The implementation of the talent management process at Pertamina Cirebon Hospital pays attention to several aspects such as aspects of attracting talent, aspects of talent selection, aspects of talent placement, aspects of talent development, and aspects of retaining talent. However, in the process there are threats and challenges that are the most dominant, namely the lack of objectivity in the implementation of talent management and no special compensation for talent. So several long-term strategies are recommended for getting the best talent, namely new innovations in the process of attracting talent, making standard operation procedures of talent management process, improving the talent development process, and compensation strategies for retaining talent.*

Conclusions: *The implementation of the talent management process at Pertamina Cirebon Hospital has not been maximized, so there is a need for re-evaluation and strategic planning in talent development. The results of this study can be used as a reference in designing the talent management process at Pertamina Cirebon Hospital.*

Keywords: Talent management; threats and challenges; strategy

