

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem pengelolaan manajemen talenta di PT PP saat ini serta merekomendasikan rancangan sistem manajemen talenta di Divisi HCM PT PP yang selaras dengan kebutuhan di masa kini maupun untuk PT PP (Persero) Tbk. Manajemen talenta menjadi hal penting di perusahaan karena mobilisasi dan pergerakan talenta sudah diatur dalam kebijakan kementerian BUMN. Metode pengambilan data dalam penelitian ini digunakan dengan wawancara terhadap informan kunci PT PP (Persero) Tbk mengenai perancangan sistem manajemen talenta baru dibantu dengan penyebaran kuesioner mengenai evaluasi keefektifitasan sistem manajemen talenta. Metode analisa pada penelitian ini menggunakan teknik analisa deskriptif.

Atas analisa yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa:

Sistem manajemen talenta di PT PP belum selaras dengan strategi dan kebutuhan bisnis baik di masa kini maupun mendatang. Hal ini ditinjau dari kuesioner yang disebarkan mengenai efektifitas manajemen talenta ke responden pengguna (*user*). Hasilnya adalah 3 dari 9 faktor efektifitas manajemen talenta menunjukkan rata-rata rendah (di bawah 2 dari skala 1-5). Faktor tersebut adalah manajemen talenta yang diperbaharui, tanggung jawab manajemen terhadap hasil manajemen talenta dan penggunaan perangkat pendukung digital dalam sistem manajemen talenta. 6 faktor lain juga menunjukkan skor rata-rata di bawah 3 yang berarti menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan terhadap sistem manajemen talenta saat ini. Selain hasil kuesioner, hasil penelitian yang bersumber dari 2 informan utama menyebutkan bahwa sistemasi saat ini masih banyak memiliki kebutuhan yang belum tercukupi. Terdapat sistemasi yang belum mendukung aspek tertentu seperti keabsahan data, kebutuhan bisnis yang menuntut kompetensi baru dan keputusan-keputusan politis yang merugikan. Aspek tersebut sebagian besar berasal dari aspek eksternal yang tidak bisa dikendalikan penuh oleh pemangku kepentingan sistem manajemen talenta dalam hal ini Divisi HCM. Setelah mengumpulkan sumber penelitian baik dari kuesioner maupun wawancara, rekomendasi untuk perbaikan sistem manajemen talenta baru dibuat. Perbaikan tidak dilakukan secara menyeluruh karena pada dasarnya perusahaan sudah menerapkan aspek-aspek penting pada manajemen talenta.

Kata kunci: Manajemen talenta, efektifitas, kesesuaian strategi dan kebutuhan bisnis, perbaikan

## ABSTRACT

*This research aims to evaluate the talent management system at PT PP and also to recommend a new system design that suits the business strategies and needs. Talent management become an important issue at this moment because the ministry of BUMN take the control of talent movement especially in higher position. The sampling method used for this research is interviewing with main informant from company about designing new talent management system and also the research action helped by questionnaire about evaluating the talent management system effectivity. The method of analysis in this study using descriptive analysis.*

*Based on the analysis that has been done, it can be concluded that:*

*The existing talent management sytem from PT PP its not aligned yet with company's strategies and needs within the future. This is reviewed from questionnaire that has been spread all over to respondent about measuring the current talent management system. The results indicates dissatisfaction; 3 out of 9 effectivity factor showed below average score (under 2 from 1-5 scale). These factor are the routine updated version of talent management, the management's responsibility about talent management and also the digital usage of talent management. The other 6 factor also showed below average score that indicates dissatisfaction about current talent management. The main informant also narrate about shortage of current talent management system. There's indications about the validations of data, business needs that demand new competencies level and also political decisions that interfere the system. This aspect mostly comes from external aspects that cannot be fully controlled by the stakeholders of the talent management system in this case the HCM Division. After collecting all the research data both from questionnaires and interviews, the recommendation made to fix the problem itself. Improvements are not carried out as a whole because basically the company has implemented important aspects of talent management.*

*Keywords: Talent management, effectivity, kesesuaian strategi dan kebutuhan bisnis, perbaikan*