



INTISARI

Talenta adalah karyawan yang memiliki kualifikasi, keahlian, dan kinerja di atas rata-rata yang berhak untuk dipromosikan ke posisi eksekutif (Piasoongnern *et al.*, 2010). Sedangkan, manajemen talenta merupakan seperangkat proses dan prosedur yang terintegrasi yang digunakan organisasi untuk menarik, mempertahankan, mengembangkan, dan menggerakkan talenta untuk mencapai tujuan strategis organisasi (Avedon, 2011).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen talenta yang efektif di Perum Perhutani. Penerapan manajemen talenta di Perum Perhutani untuk menyiapkan suksesor kepemimpinan di masa depan, untuk itu dibutuhkan penerapan yang efektif. Menurut Stahl *et al.* (2012) prinsip manajemen talenta yang efektif terdiri atas konsistensi internal, penyelarasan dengan strategi, penyatuan budaya, keterlibatan manajemen, dan pemerekan organisasi melalui diferensiasi.

Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara semi terstruktur. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang yang terdiri atas Direktur SDM, Kepala Divisi SDM, *Expert* Madya Perencanaan & Pengembangan SDM, dan Kepala Departemen Perencanaan & Pengembangan SDM.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta di Perum Perhutani belum efektif. Hal ini dapat dilihat berdasarkan rendahnya nilai dari konsistensi internal, nilai penyelarasan strategi, pemerekan organisasi melalui diferensiasi. Selain itu, belum dilaksanakannya penyatuan budaya di setiap dimensi manajemen talenta, dan belum adanya keterlibatan manajemen dalam penerapan manajemen talenta.

Kata kunci: talenta, manajemen talenta, *talent pool*.



ABSTRACT

Talent is a group of employees having above average educational qualification, skill, and performance, entitled to be promoted to executive positions (Piasoongnern *et al.*, 2010). While, talent management is an integrated set of processes and procedures used in an organization to attract, onboard, retain, develop and move talent as well as to exit talent to achieve strategic objectives (Avedon, 2011). This study aims to analyze and evaluate the implementation of effective talent management in Perum Perhutani. According to Stahl *et al.* (2012), the principle of effective talent management consists of internal consistency, alignment with strategy, cultural embeddedness, management involvement, and employer branding through differentiation.

The researcher uses a qualitative descriptive approach. Primary data is collected through semi-structured interviews. There are 5 informants in this study, which are HR Director, Head Division of HR Division, Expert of HR Planning & Development, and Head of HR Planning & Development Department.

The result of this study is the implementation of talent management at Perum Perhutani is not effective. It could be seen from the low value of internal consistency, alignment with strategy, employer branding through differentiation. Others are culture embeddedness in every dimension of talent management has not been implemented and lack of management involvement in the implementation of talent management.

Keywords: talent, talent management, talent pool