

According to Lewis and Heckman (2013), talent management presents an indirect relationship to performance which can be influenced by the practices conducted. There are 5 key talent management practices as the main business activities, namely recruitment, talent identification, talent development, career management and succession planning and retention management (Bolander et al., 2017). Moreover, Chaudhuri et al. (2018) found that out of 5 talent management practices, talent development and retention management are two crucial practices that must be considered by IT start-up companies.

This study aims to identify and analyze talent management practices focusing on talent development and retention management in the IT start-up company: TechnoPartner Indonesia. Another purpose is to understand the challenges in talent management practices faced by TechnoPartner Indonesia.

The researcher uses a case study approach. Primary data is collected through in-depth interviews with a semi-structured questionnaire. There are 3 informants in this study, which are the founder of TechnoPartner Indonesia, a talent with a work period of 4 years, and a talent with a work period of 2 years.

The result of this study is TechnoPartner Indonesia does not have the basic knowledge and obligation of human resource management. The talent management practices conducted are the results of responding to the current condition of the company. Talent is classified as object, inclusive, acquired, input-output, and context-dependent at TechnoPartner Indonesia. These views of talent are a positive approach as encouraging all talents to reach their potential. To deal with problems related to talent management in the company, TechnoPartner Indonesia should consider forming an HR Department and benchmarking other established IT companies.

Keywords: talent management, talent development, retention management, IT start-up company

Menurut Lewis dan Heckman (2013), manajemen bakat mempunyai hubungan tidak langsung dengan kinerja yang dipengaruhi oleh praktik-praktik yang dilakukan. Ada 5 praktik utama dalam manajemen bakat yaitu perekrutan, identifikasi bakat, pengembangan bakat, manajemen karier dan perencanaan suksesi serta manajemen retensi (Bolander et al., 2017). Chaudhuri et al. (2018) menemukan dari 5 praktik manajemen bakat, pengembangan bakat dan manajemen retensi adalah dua praktik penting pada perusahaan IT start-up.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis praktik manajemen bakat yang berfokus pada pengembangan bakat dan manajemen retensi di perusahaan IT start-up: TechnoPartner Indonesia. Tujuan lain adalah untuk memahami tantangan dalam praktik manajemen bakat yang dihadapi oleh TechnoPartner Indonesia.

Peneliti menggunakan pendekatan studi kasus. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kuesioner semi-terstruktur. Ada 3 informan dalam penelitian ini, yaitu pendiri TechnoPartner Indonesia, bakat dengan masa kerja 4 tahun, dan bakat dengan masa kerja 2 tahun.

Hasil dari penelitian ini adalah TechnoPartner Indonesia tidak memiliki pengetahuan dasar terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Praktek manajemen bakat yang dilakukan adalah hasil dari menanggapi kondisi perusahaan saat ini. Talent diklasifikasikan sebagai objek, inklusif, didapat, input-output, dan bergantung pada konteks di TechnoPartner Indonesia. Pandangan tentang talenta ini adalah pendekatan positif sebagai mendorong semua talenta untuk mencapai potensi mereka. Untuk menangani masalah yang berkaitan dengan manajemen bakat, TechnoPartner Indonesia harus mempertimbangkan untuk membentuk Departemen SDM dan melakukan tolok ukur terhadap perusahaan IT lainnya.

Kata kunci: manajemen bakat, pengembangan bakat, manajemen retensi, perusahaan IT start-up