

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to investigate the employee's psychological contract related to talent identification process, from talent and non-talent perspective, in the Indonesian public sector. Design/methodology/approach This research adopted exploratory study and qualitative research method using primary data from the Indonesian public sector that just implemented talent management program in 2017. The author used participants from two different categories: talent and non-talent to get a deeper understanding of how employee perceive the talent management program from both perspective. The author used the term non-talent for employees who met the talent qualifications but not selected into talent pool.

This study concludes that there is a difference in how talent and non-talent perceive the talent management practice. There is positive relationship between being identified as talent and talent psychological contract. In contrast, employees with transactional psychological contract have limited relationship with the organisation and usually are not considered as talent. This research also explored how the employees perceive the organisational justice in the process talent management. In addition, the author identified four themes developed from the analysis: Employee perception of talent management, Employee-organisation relationship, Psychological contract breach, and Fairness and equality.

Keyword : Talent Management, Psychological Contract, Distributive Justice, Procedural Justice

ABSTRAK

Tujuan dari tesis ini adalah untuk mengetahui kontrak psikologis karyawan terkait dengan proses identifikasi talenta, dari perspektif talenta dan non-talenta, di sektor publik Indonesia. Desain/Metodologi/Pendekatan Penelitian ini mengadopsi studi eksplorasi dan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan data primer dari sektor publik Indonesia yang baru menerapkan program manajemen talenta pada tahun 2017. Dalam penelitiannya, penulis menggunakan partisipan dari dua kategori berbeda: talenta dan non-talenta untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana karyawan memandang program manajemen bakat dari kedua perspektif. Penulis menggunakan istilah non-talenta untuk karyawan yang memenuhi kualifikasi talenta tetapi tidak terpilih ke dalam *talent pool*.

Studi ini menyimpulkan bahwa ada perbedaan bagaimana talenta dan non-talenta memandang praktik manajemen talenta. Ada hubungan positif antara diidentifikasi sebagai '*talent*' dengan kontrak psikologisnya. Sebaliknya, karyawan dengan kontrak psikologis transaksional memiliki hubungan terbatas dengan organisasi dan biasanya tidak dianggap sebagai talenta. Penelitian ini juga mengeksplorasi bagaimana karyawan memandang keadilan organisasi dalam proses manajemen talenta. Selain itu, penulis mengidentifikasi empat tema yang dikembangkan dari analisis: Persepsi karyawan tentang manajemen bakat, Hubungan karyawan-organisasi, Pelanggaran kontrak psikologis, dan Keadilan dan kesetaraan.

Kata kunci: Manajemen Talenta, Kontrak psikologi, Keadilan distribusi