

Seri Lokakarya MSDM-BK Implementasi Sistem Manajemen Talenta (Talent Pool & Management System)

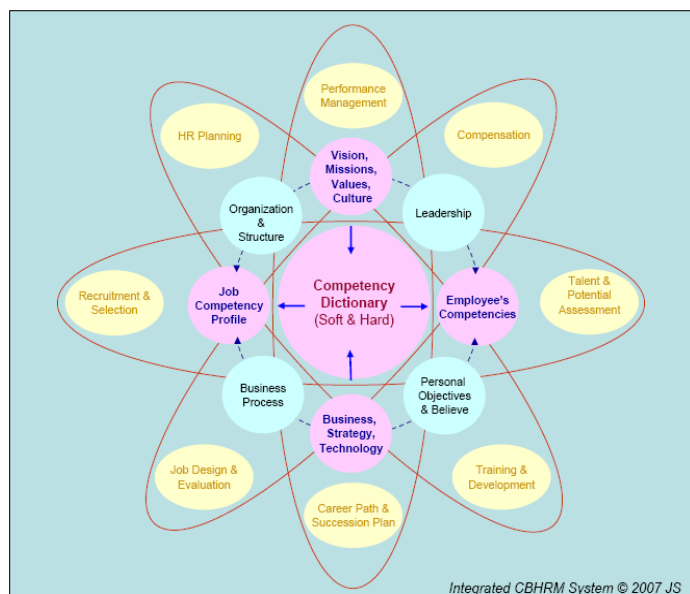
LATAR BELAKANG

Manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing perusahaan yang berkelanjutan dalam menjalankan roda organisasi. Pencapaian tujuan organisasi bertumpu pada kemampuan masing-masing anggota organisasi yang saling bersinergi satu sama lain. Manajemen Talenta (*Talent Management*) merupakan bagian dari Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, yang berfungsi untuk menyiapkan kader-kader pimpinan dan manajer profesional melalui proses mengembangkan pegawai.

Sistem Manajemen Talenta perlu diimplementasikan agar dapat dipetakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi saat ini sehingga dapat diselaraskan dengan kebutuhan pencapaian tujuan organisasi, yang tertuang dalam visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi.

Keselarasan tersebut diperoleh melalui identifikasi gap antara kompetensi individu pegawai dengan kebutuhan kompetensi jabatan yang telah diproyeksikan. Kebutuhan kompetensi jabatan dirumuskan berdasarkan visi, misi, tujuan dan proses bisnis organisasi, sedangkan strategi organisasi dituangkan ke dalam Sistem Manajemen Kinerja pegawai. Oleh karena itu, proses utama dalam manajemen talenta adalah asesmen kompetensi dan pengukuran kinerja pegawai. Hasil asesmen kompetensi dan pengukuran kinerja pegawai digunakan untuk membangun *talen pool* sebagai landasan pengembangan pegawai sehingga tidak saja dapat memenuhi kebutuhan jabatan saat ini dan maupun masa depan sesuai dengan jalur karir perusahaan dan rencana suksesi masing-masing individu pegawai.

Sistem manajemen talenta erat kaitannya dengan beberapa sistem manajemen SDM lainnya, seperti penyusunan kamus kompetensi dan kebutuhan kompetensi jabatan, asesmen kompetensi individu, sistem manajemen kinerja, sistem manajemen



karir, rekrutmen dan seleksi, serta berujung pada sistem kompensasi. Penyusunan kamus kompetensi dan kebutuhan kompetensi jabatan digunakan sebagai dasar dari pengukuran kompetensi individu dan identifikasi gap kompetensi, sedangkan sistem manajemen karir digunakan sebagai dasar penggolongan pegawai berdasarkan pencapaian kinerja pada periode terakhir. Jalur karir dan rencana suksesi, yang merupakan bagian dari sistem manajemen karir, diperlukan untuk menentukan arah rotasi dan promosi pegawai yang tergolong bertalenta (berpotensi dan berkinerja baik).

Sistem Manajemen Talenta memungkinkan organisasi untuk menempatkan **orang yang tepat, pada posisi yang tepat, di waktu yang tepat, dan dengan strategi yang tepat pula.**

TUJUAN

Lokakarya ini bertujuan untuk :

1. Melakukan proses identifikasi, seleksi, pengembangan, dan mempertahankan para karyawan yang memiliki kompetensi dan kinerja yang unggul.
2. Mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan yang berkualitas tinggi sebagai kader pengganti pemegang jabatan pimpinan dan manajemen posisi-posisi kunci yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan organisasi.
3. Melakukan klasifikasi dan investasi pada karyawan berdasarkan realisasi dan potensi kontribusinya pada kinerja organisasi.

Bila sebuah organisasi berkomitmen untuk mencapai keunggulannya berdasarkan ketiga hal diatas, maka organisasi tersebut harus mengembangkan proses pengelolaan SDM yang mampu menghubungkan seluruh elemen utama perencanaan SDM dan kemudian menyambungkannya dengan strategi, kebijakan, dan rencana kegiatan.

MATERI DAN SASARAN

1. Pengantar Manajemen SDM Berbasis Kompetensi (*Review*) : memberikan pemahaman tentang historis konsep dan praktek Manajemen SDM Berbasis Kompetensi secara mendalam, serta perbedaanya dengan konsep dan praktek manajemen SDM konvensional.
2. Konsep dan Praktek Implementasi Sistem Manajemen Talenta & Talent Pool : menjelaskan peran Sistem Manajemen Talenta dalam pengelolaan Sistem Manajemen SDM
3. Kebutuhan dan Tahapan Implementasi Sistem Manajemen Talenta : memberikan pengetahuan proses identifikasi kebutuhan dan tahapan implementasi Sistem Manajemen Talenta & Talent Pool

4. Penyiapan dan Implementasi Sistem Assesmen Kompetensi Pegawai : memperkenalkan perangkat dan cara pengukuran kompetensi pegawai
5. Penyiapan dan Implementasi Sistem Manajemen Kinerja : memperkenalkan perangkat dan cara implementasi manajemen kinerja pegawai
6. Penyiapan dan Implementasi Sistem Perencanaan Karir & Pengembangan "*Fast Track*" : memperkenalkan cara penyusunan dan perencanaan sistem manajemen karir serta pengembangan bagi pegawai yang mempunyai talenta unggul ("*fast track*")
7. Rencana Implementasi : memberi pengetahuan tentang rencana implementasi pada organisasi masing-masing pegawai

HASIL LOKAKARYA

Setelah mengikuti lokakarya ini diharapkan peserta:

1. Memahami konsep Sistem Manajemen Talenta secara terintegrasi, yang mencakup konsep, komponen, faktor-faktor kunci, dan langkah-langkah pengembangan sistem manajemen talenta.
2. Mampu mengembangkan Sistem Manajemen Talenta yang sesuai untuk situasi Organisasi Perusahaan masing-masing.