

Mempertahankan dan meningkatkan keunggulan perusahaan melalui pengelolaan talenta sdm (studi kasus di pt telekomunikasi selular)

Widjajanti Puspojudo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=95962&lokasi=lokal>

Abstrak

Perusahaan jasa khususnya di bidang telekomunikasi selular dituntut untuk terus berinovasi dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat. Hal ini dapat digambarkan melalui pencapaian target yang tinggi dan selalu mengutamakan pelayanan kepada pelanggannya. PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel) sebagai pemimpin pasar di bidang telekomunikasi selular di Indonesia menghadapi tantangan perubahan baik di bidang teknologi maupun tuntutan pelanggan. Tantangan tersebut menuntut perusahaan agar dapat menyediakan sumber daya manusia yang handal sehingga mampu bersaing dan mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar telekomunikasi selular. Sumber daya manusia yang handal adalah seseorang yang memiliki talenta. Ia mampu menciptakan sesuatu karena dia sebagai a rule breaker dan a rule maker, yaitu orang yang memelopori perubahan dan juga sebagai a knowledge generator. Perusahaan perlu membangun sebuah cadangan (buffer) atau reservoir talenta SDM dalam jumlah memadai. Pendekatan psikologis diulas melalui pendekatan model perilaku individu MARS menurut McShane dan Von Glinow (2005) yaitu Motivation, Ability, Role Perceptions, Situational Factors. Keempat faktor tersebut secara langsung mempengaruhi perilaku karyawan dan kinerjanya. Bila salah satu faktor tersebut lemah maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan analisis gap terhadap kondisi perusahaan saat ini (actual) dibandingkan dengan yang diharapkan (ideal) maka perusahaan perlu membangun model pengelolaan talenta SDM yang bertujuan untuk menyusun suatu pool karyawan yang berkemampuan sangat baik atau dikategorikan top talent (superkeeper) atau istimewa/"super". Menurut Berger (2004) model tersebut dinamakan talent reservoir® terdiri dari tiga komponen yaitu: mendisain dan membangun solusi talent reservoir®, membangun solusinya dalam paket software, mengimplementasikan proses talent reservoir® yang terintegrasi. Pengelolaan talenta SDM perusahaan dapat dikembangkan melalui 2 (dua) kelas yaitu kelas Manager - Leader bagi karyawan yang duduk di posisi struktural dan kelas Technical/Professional untuk karyawan yang berada di posisi non-struktural. Beberapa alternatif solusi pengelolaan talenta SDM dapat diterapkan antara lain melalui implementasi dua tahap yaitu tahap pembentukan dan tahap pemeliharaan, dilakukan audit operasional fungsi-fungsi SDM secara paralel, pengalokasian anggaran biaya, program retensi dan pengembangan sistem.