

Analisis Manajemen Talenta Badan Layanan Umum Lembaga Manajemen Aset Negara = Analysis of Talent Management Public Service Agency (Lembaga Manajemen Aset Negara)

Napitupulu, Henny W, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920537383&lokasi=lokal>

Abstrak

Pada sebuah organisasi/perusahaan keberadaan Sumber Daya Manusia (talent) memiliki peranan yang signifikan yaitu dapat membantu perusahaan mencapai tujuan, visi, misi serta mempertahankan sustainability perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu memiliki pengelolaan SDM atau Talent Management yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan perusahaan. Sebagai BLU dan organisasi Non Eselon dengan komposisi pegawai Hybrid (terdiri dari PNS, Non PNS, serta Honorer), LMAN perlu mengkaji implementasi Talent Management di internal. Penelitian ini merupakan penelitian studi empiris dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara terhadap 9 orang yang menjabat sebagai Kepala Divisi dan Staf. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan kondisi eksisting dan menggali persepsi talent terhadap implementasi Talent Management di LMAN untuk kemudian diperoleh rekomendasi perbaikan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa LMAN perlu melakukan perbaikan pada aspek penyusunan IKU, melibatkan Kepala Divisi dalam melakukan pemetaan pegawai, menambahkan indikator/ komponen lainnya dalam assessment, penambahan program pengembangan pegawai, pelaksanaan manajemen karir dengan mempertimbangkan aspirasi pegawai, serta perbaikan pada formula penyusunan IKU. Atas temuan tersebut, juga dapat direkomendasi sebuah Talent Management Model baru yang terdiri dari 8 aktivitas yaitu: proyeksi bisnis, analisis ABK, pemetaan/penempatan pegawai, rekrutmen, pengembangan pegawai, manajemen kinerja, manajemen karir, retensi dan pemberhentian.

.....In an organization the presence of Human Resource/Talent has a significant role which can help the organization to achieve its objectives, vision, mission and to maintain sustainability. Therefore, company need to implement a Talent Management that fit to the company's characteristic and needs. As a public service agency and non-echelon government organization, Lembaga Manajemen Aset Negara (LMAN) has a unique characteristic that reflects from its Hybrid employee (consist of 3 Category: Civil Servants, Non-Civil Servants/Professional, and Supporting Staff). By this condition, LMAN should conduct the implementation of Talent Management internally. This research is an empirical study with qualitative approach to 9 participants (from Division Head and Staff). The purpose of this study is to describe the existing conditions and to explore internal perceptions toward the implementation of Talent Management at LMAN and also to propose recommendations for continuous improvement in accordance with the characteristics/ needs of the organization. The research findings show that LMAN should improve several aspects from its Talent Management Model, there are: improvement in ABK formula, involving the Division Head in Employees placement, adding various employee development programs, implementing career management by considering employee aspirations, and improving the KPI (IKU) Formula. Furthermore, researcher also proposes a new Talent Management Model that consists of 8 steps, there are: business & income forecast, ABK Analysis (with new formula), job/current employee placement, recruitment, talent development, performance management, career management, retention and termination.

