

TALENT MANAGEMENT PADA PT. TELKOMSEL INDONESIA REGIONAL MAKASSAR

TALENT MANAGEMENT AT PT. TELKOMSEL INDONESIA REGIONAL MAKASSAR

Oleh:

Muh. Rizal S^{1*}, Muhammad Luthfi Siraj², Ismu Widodo³, Asrianto⁴

^{1,2} Universitas Negeri Makassar; ^{3,4} PT. Telkomsel Indonesia - Makassar

¹rizalsuyuti@unm.ac.id; ²muhammadluthfisiraj@unm.ac.id; ³ismu_widodo@telkomsel.co.id;

⁴asrianto_b_s@telkomsel.co.id;

ABSRTRAK: Manajemen talenta lahir dan didasari berbagai kondisi yang terjadi di beberapa negara akibat tidak berimbangnya jumlah tenaga kerja unggul yang tersedia dengan laju pertumbuhan perusahaan yang menginginkan tenaga kerja yang unggul untuk bekerja di perusahaan mereka, PT. Telkomsel sebagai salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia dan nomor ketujuh dunia telah dikenal sebagai perusahaan yang memberikan perhatian yang sangat besar terhadap perkembangan kompetensi karyawannya dan juga sebagai salah satu perusahaan yang serius dalam hal pengelolaan bakat dan pengembangan karyawan mereka. Metode yang digunakan adalah Studi literatur, salah satu rangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengelola bahan penelitian. Hasil penelitian membahas bagaimana PT. Telkomsel dalam rangka peningkatan kompetensi dan pengembangan karyawan mereka melakukan identifikasi bakat, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, retensi, dan pengukuran efektivitas. PT Telkomsel menunjukkan komitmen terhadap pengelolaan bakat dan pengembangan karyawan melalui program talent management. Melalui program ini PT. Telkomsel Regional Makassar memastikan bahwa mereka mendapatkan dan memiliki bakat-bakat terbaik untuk selanjutnya dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan di setiap proses selalu ada evaluasi yang dilakukan untuk mengukur efektivitas kinerja mereka dan juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat yang penuh dengan inovasi dan mencegah terjadinya turnover dan untuk menghadapi tantangan dimasa depan untuk melayani pelanggan mereka dengan lebih baik.

KATA KUNCI: *Talent Managemen, Kompetensi, Pengembangan*

ABSTRACT: Talent management was born and based on various conditions that occur in several countries due to the imbalance of the number of superior workers available with the growth rate of companies that want superior workers to work in their companies, PT. Telkomsel as one of the largest telecommunications companies in Indonesia and the seventh number in the world has been known as a company that pays great attention to: the development of the competence of its employees and also as one of the companies that is serious in terms of managing their talents and developing their employees. The method used is literature study, one of a series of activities related to the method of collecting library data, reading and recording and managing research materials. The results of the study discuss how PT. Telkomsel in order to improve the competence and development of their employees conducts talent identification, employee development, performance evaluation, retention, and effectiveness measurement. PT Telkomsel shows

commitment to talent management and employee development through talent management programs. Through this program PT. Telkomsel Regional Makassar ensures that they get and have the best talents to be further developed through training and human resource development and in every process there is always an evaluation carried out to measure the effectiveness of their performance and also create a healthy work environment full of innovation and prevent turnover and to face future challenges to serve their customers better.

KEYWORD: Talent Management, Competence, Development

PENDAHULUAN

Mengingat konteks perusahaan yang berada dalam Kementerian Badan Usaha Milik Negara, keberadaan dan penerapan talent management sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan tersebut dapat bersaing dalam pasar yang semakin kompetitif, sebagaimana yang tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1999 tentang larangan praktek Monopoli dan persaingan tidak sehat. Selain itu, Hurriyati (2005:127) mengemukakan bahwa di era perdagangan bebas dewasa ini, perusahaan dituntut untuk menemukan dan membangun sistem manajemen yang mampu secara profesional meretensi pelanggannya.

Salah satu pendekatan manajemen tersebut ialah melalui talent management yang dimana dengan adanya talent manajemen bagi suatu perusahaan BUMN dapat mengidentifikasi bakat-bakat terbaik yang dimiliki untuk selanjutnya memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, serta mempertahankan karyawan agar karyawan mencapai kompetensi tertingginya.

Tingginya turnover yang terjadi disuatu perusahaan termasuk perusahaan yang berada dalam Kementerian Badan Usaha Milik Negara adalah salah satunya disebabkan karena karyawan seringkali merasa tidak mendapatkan apa yang

mereka inginkan dan terkadang pula karyawan merasa perhatian yang diberikan oleh perusahaan sangat minim sehingga kompetensi yang dimilikinya tidak maksimal dan tentu saja hal ini akan juga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Persaingan perusahaan dalam merebut pasar tentunya sangat berkaitan dengan kompetensi karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Pernyataan ini sejalan dalam pendapat dari Robert dalam Krisnawati dan Bagia (2021) menyatakan bahwa masalah terbesar yang dihadapi dalam globalisasi ini salah satunya ialah pada kompetensi sumber daya karyawan, oleh karena itu organisasi sangat penting meningkatkan kompetensi karyawan dengan baik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu cara yang harus dilakukan oleh perusahaan ialah dengan melaksanakan proses pemberdayaan melalui Talent Management dimana beberapa hasil yang mungkin dicapai melalui talent management di perusahaan BUMN yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan retensi karyawan, dan memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang baik dan berkembang.

Talent Management atau manajemen talenta merupakan sebuah program yang dijalankan oleh sebuah perusahaan dalam rangka mendapatkan karyawan yang unggul. (Wibowo et al.,

2017) mengartikan bahwa manajemen talenta adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan. Mengingat pelaksanaan manajemen talenta harus dilakukan secara berkesinambungan agar harapan untuk mendapat karyawan unggul dapat tercapai. (Kusumowardani & Manajemen, 2016) mengatakan bahwa manajemen talenta adalah kegiatan bersifat sistematis yang berpengaruh terhadap pengembangan bakat-bakat karyawan secara potensial.

Program manajemen talenta lahir dan didasari berbagai kondisi yang terjadi di beberapa negara akibat tidak berimbangnya jumlah tenaga kerja unggul yang tersedia dengan laju pertumbuhan perusahaan yang menginginkan tenaga kerja yang unggul untuk bekerja diperusaan mereka, sehingga yang terjadi adalah terjadinya perang talenta dimana perusahaan saling berlomba-lomba untuk mengalahkan pesaing mereka dalam rangka memperoleh talenta terbaik yang ada di pasar tenaga kerja (Ahmad Pella, Darmin dan Afifah Inayati. 2011).

Namun, seperti dengan setiap strategi bisnis, hasil dari pelaksanaan talent management dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor, termasuk kebijakan dan program yang diimplementasikan, budaya organisasi, dan kinerja manajemen. Oleh karena itu, perusahaan BUMN perlu secara aktif mengevaluasi dan memperbaiki strategi talent management mereka untuk mencapai hasil yang optimal.

PT. Telkomsel sebagai salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar memperoleh nomor keenam dunia telah dikenal sebagai perusahaan yang memberikan perhatian yang sangat besar terhadap perkembangan kompetensi karyawannya dan juga sebagai salah satu

perusahaan yang serius dalam hal pengelolaan bakat dan pengembangan karyawan mereka.

PT Telkomsel merupakan perusahaan yang beroperasi di seluruh Indonesia yang terdiri dari beberapa kantor regional dan sudah menjalankan prinsip talent management secara serius, namun hasil yang dicapai setiap Kantor Regional PT Telkomsel dalam implementasi program talent management yang dapat berbeda-beda tergantung kondisi kantor regional masing. Dan tentunya karakteristik daerah tersebut.

PT. Telkomsel Regional 7 yang berada di Makassar dalam hal pengelolaan sumber daya manusia turut memberikan andilnya agar sumber daya manusia yang adalah perusahaan tersebut bisa meningkat sehingga apa menjadi tujuan organisasi dapat tercapai yang tentunya hal ini dapat diperoleh dengan talent management dioptimalisasikan dengan efektif melalui berbagai program seperti recruitment karyawan yang berbakat, dan pelatihan pengembangan kompetensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode studi literasi. Studi literasi merujuk pada penelitian yang berfokus pada memahami tingkat kemampuan seseorang dalam membaca, menulis, dan memahami teks tertulis. Studi literasi dapat juga dikatakan sebagai salah satu rangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka.

Adapun tujuan dari studi literasi adalah untuk memahami bagaimana PT. Telkomsel dalam rangka peningkatan kompetensi dan pengembangan karyawan dengan melakukan Identifikasi bakat, pengembangan karyawan,

evaluasi kinerja, retensi, dan pengukuran efektivitas. Penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan PT Telkomsel adalah salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia dan telah dikenal sebagai salah satu perusahaan yang serius dalam hal pengelolaan bakat dan pengembangan karyawan mereka. Berikut adalah beberapa informasi tentang pelaksanaan talent management di PT Telkomsel.

Pada bagian Identifikasi Bakat, PT Telkomsel Regional Makassar memiliki program rekrutmen yang selektif untuk menarik bakat-bakat terbaik yang beradsa di Propinsi Sulawesi Selatan untuk selanjutnya diberikan kesempatan bergabung di PT Telkomsel. Selain itu, Regional Makassar juga memiliki program *talent scouting* yang mencari bakat-bakat muda dengan potensi tinggi di bidang teknologi informasi dan telekomunikasi di daerah Sulawesi Selatan seperti kemampuan dalam hal digital marketing dan analisis thinking, Design Research, Usability testing, Design thinking; Experience design, Interface design, Web & Mobile design, Product design. Selain itu untuk memenuhi kebutuhan sumber daya yang unggul PT. Telkomsel Melakukan pencarian bakat dengan memberikan penawaran kerja kepada SDM yang sudah bekerja di perusahaan lain namun masih ingin mengembangkan kompetensinya yang tentunya sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Pada pengembangan Karyawan, sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia dan nomot tujuh di

dunia maka PT Telkomsel Regional Makassar secara konsisten selalu mendorong orang-orang yang ada di dalamnya perusahaan untuk menjadi orang-orang yang hebat dan dapat membangun perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang luar biasa sesuai dengan motonya, *great company, great people* dan *great values* yang berarti perusahaan hebat, orang hebat dan nilai yang hebat.

Upaya yang dilakukan pihak PT. Telkomsel untuk mengoptimalisasikan talent management ialah membuat program pelatihan dan pengembangan karyawan yang luas. dimana karyawan dapat mengambil kursus dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Sebagaimana dikemukakan Handoko dalam Gustiana, dkk (2022) suatu organisasi atau perusahaan harus selalu memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan, karena pelatihan merupakan segala kegiatan yang dibuat untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Selanjutnya oleh Sutrisno (2016) menyatakan pelatihan adalah bentuk kegiatan yang bertujuan memperoleh atau meningkatkan dan mengembangkan potensi dalam diri karyawan agar karyawan tersebut lebih disiplin, dan memiliki keterampilan dan keahlian tertentu.

PT. Telkomsel Regional Makassar Juga mendorong sumber dayanya untuk meningkatkan kompetensi melalui pemberian izin lanjut studi pada jenjang magister dan doktor. Selain itu, juga memiliki program mentoring dan coaching untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan melihat dari kemampuan berkomunikasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa Prioritas utama dari perusahaan tersebut adalah dengan menciptakan suatu lingkungan dan juga infrastruktur yang dapat mendukung lahirnya orang-orang yang hebat yang

dapat mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan.

Evaluasi Kinerja: PT Telkomsel Regional Makassar memiliki sistem evaluasi kinerja yang ketat dan berbasis pada kinerja karyawan dan penilaian 360 derajat. Karyawan diberi umpan balik secara teratur tentang kinerja mereka dan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kekurangan mereka melalui pelatihan dan pengembangan. Evaluasi yang dilakukan oleh PT Telkomsel yang merupakan bagian hal terpenting agar dalam pelaksanaan talent management di Telkomsel dapat teralisasi dengan efektif. Dari evaluasi ini juga telah dicermati bahwa salah satu resistensi yang menjadi kekuatan bagi karyawan Telkomsel bisa memiliki keterampilan yang tinggi ialah ketika karyawan tersebut dibekali juga kemampuan teknologi, menurut O'Brien dalam Ahmed, (2016). Peranan teknologi informasi pada aktivitas manusia pada saat ini sangat besar, karena kebutuhan kemampuan penggunaan teknologi saat ini sudah menjadi keharusan yang sangat penting untuk dimanfaatkan agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih efisien. Salah satu bentuk yang juga telah diprogramkan PT. Telkomsel ialah pelatihan digital marketing yang melalui aplikasi Digipos Aja, dimana dari proses pelatihan digital marketing ini dilakukan secara kontinyu empat kali dalam enam bulan sehingga hasil kegiatan tersebut memberikan dampak yang sangat signifikan bagi karyawan untuk mengetahui dan dapat mengimplementasikannya di saat melakukan pemasaran produk yang efektif.

Retensi Karyawan, Retensi karyawan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang dianggap berkompeten dan mempunyai keterampilan tinggi. PT Telkomsel Regional Makassar memiliki program

insentif dan penghargaan yang dirancang untuk memotivasi karyawan dan mempertahankan bakat-bakat terbaik mereka yang tidak lain kegiatan ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya karyawan di PT. Telkomsel. Edy (2014) dan Jugiyanto (2005) bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dalam perusahaan menjadi hal sentralistik yang sangat penting yang bertujuan agar terjadinya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan.

Regional Makassar juga menawarkan fleksibilitas kerja dan kesempatan untuk pengembangan karir yang membuat karyawan merasa nyaman dan terus berkontribusi dalam jangka panjang. Selain itu PT. Telkomsel juga menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung segala aktifitas karyawan yang ada sehingga mencegah terjadinya turnover di perusahaan tersebut.

Pelaksanaan talent management oleh PT Telkomsel Regional Makassar yang dilakukan secara berkala dengan mengevaluasi program talent management mereka dan mengevaluasi efektivitasnya dengan menggunakan kriteria yang ketat dan relevan. Regional Makassar juga menggunakan data analitik dan teknologi untuk memantau kinerja karyawan dan membuat perbaikan yang diperlukan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa PT Telkomsel telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengelolaan bakat dan pengembangan karyawan mereka melalui program talent management. Dengan program-program ini, PT. Telkomsel Regional Makassar dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan dan memiliki

bakat-bakat terbaik untuk selanjutnya dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan disetiap proses selalu ada evaluasi yang dilakukan untuk mengukur efektivitas kinerja mereka dan juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat yang penuh dengan inovasi dan tangan untuk mencegah terjadinya turnover dan untuk menghadapi tantangan di masa depan untuk melayani pelanggan mereka dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Pella, Darmin dan Afifah Inayati. 2011. *Talent Management*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ahmed, Hossam Korany. 2016. *The Impact Of Talent Management On The Competitive Advantage In The Organizations*, Jurnal. UAE.
- Edy I., Jurike V. 2014. *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hurriyati, Ratih. 2005. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*, Bandung: Alfabeta
- Jogiyanto, H.M. 2005. *Analisis Dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori Dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Krisnawati, K.D dan I.W.Bagia. 2021. *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021.
- Kusumowardani, A. 2016. *Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak)*. Universitas Diponegoro.
- Gustiana, Riska dan Taufik Hidayat, Achmad Fauzi. 2022. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. Volume 3, Issue 6, Juli 2022.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Tidak Sehat.
- Wahyudi, Evan, M. Bakri, Ilyas Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan PT. Telkom Banda Aceh.
- Wibowo, F. 2017. *Analisis Pengaruh Talent Management terhadap Organizational Performance dan Dampaknya Terhadap Employee Retention PT.X Indonesia*. Jurnal Manajemen Binus University.
- https://www.telkom.co.id/sites/about-telkom/id_ID/news/telkom-kembangkan-talenta-digital-untuk-jadi-pemimpin-muda-masa-depan-1789, diakses pada tanggal 4 April 2023
- <https://ilmumanajemensdm.com/strategi-pengembangan-karir-sdm-di-telkomsel/>, diakses pada tanggal 4 April 2023.