

Manajemen Karir/Talenta

- ❑ Manajemen karir/talenta merupakan proses manajemen SDM yang sangat penting baik bagi karyawan maupun bagi organisasi.
- ❑ Bagi karyawan → tahapan proses pengembangan diri.
- ❑ Bagi organisasi → dibutuhkan dalam upaya mengelola karir karyawan agar selaras dengan kebutuhan Perusahaan/Organisasi pada satu sisi dan kebutuhan karyawan pada sisi lainnya.
- ❑ Manajemen karir/talenta memberikan ruang kepada karyawan dalam mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan posisi dalam Perusahaan/ Organisasi.
- ❑ Manajemen karir/talenta yang jelas dan baik akan memberikan arah pergerakan karir karyawan sesuai dengan potensinya.

❑ Efektifitas

Pergerakan karir harus berdasarkan kebutuhan Perusahaan/Organisasi untuk saat ini maupun yang akan datang dengan memperhatikan kesesuaian antara Kompetensi karyawan dengan Persyaratan Posisi.

❑ Objektif dan Terukur

Pada dasarnya pengembangan karir setiap karyawan merupakan cerminan dari peningkatan kompetensi dan tingkat kompetensi karyawan tersebut. Penilaian kompetensi dilakukan melalui *Assessment Tools* dan Nilai Kinerja Individu.

❑ Kesamaan Kesempatan

Setiap karyawan mendapat kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi dan Kinerjanya sehingga dapat mendukung pengembangan karir masing-masing individu karyawan.

Peran Para Pihak terkait Manajemen Karir/Talenta

Peran Karyawan:

- a. Mengidentifikasi dan memahami minat, keahlian dan *values* dirinya sehingga dapat merencanakan pengembangan karirnya.
- b. Mengupayakan pengembangan kompetensinya antara lain dengan mengikuti training, bergabung dalam team, satuan tugas dan lainnya yang relevan.
- c. Mendiskusikan dengan atasannya terkait perencanaan karirnya.

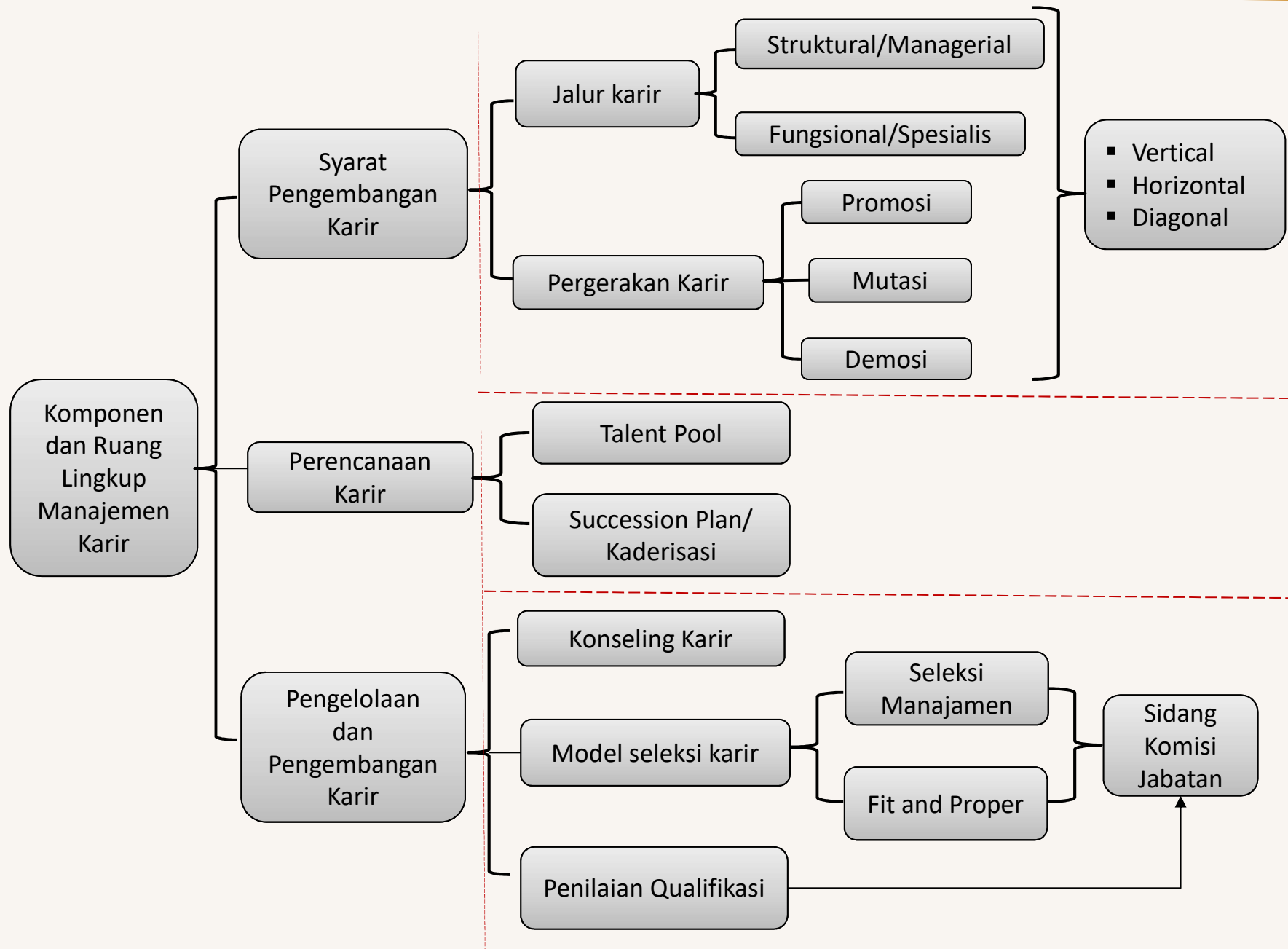
Peran Pimpinan Unit:

- a. Mengevaluasi dan berdiskusi dengan bawahan mengenai rencana pengembangan karir agar sejalan dengan visi, misi dan tujuan bisnis .
- b. Memberikan kesempatan pengembangan kompetensi bawahan antara lain dengan memberikan pekerjaan tambahan, mengikutsertakan dalam training, keterlibatan dalam team atau proyek, merekomendasikan bahan bacaan, melaksanakan *coaching* dan lainnya yang relevan.
- c. Memberikan umpan balik tentang kinerja dan kompetensi karyawan.

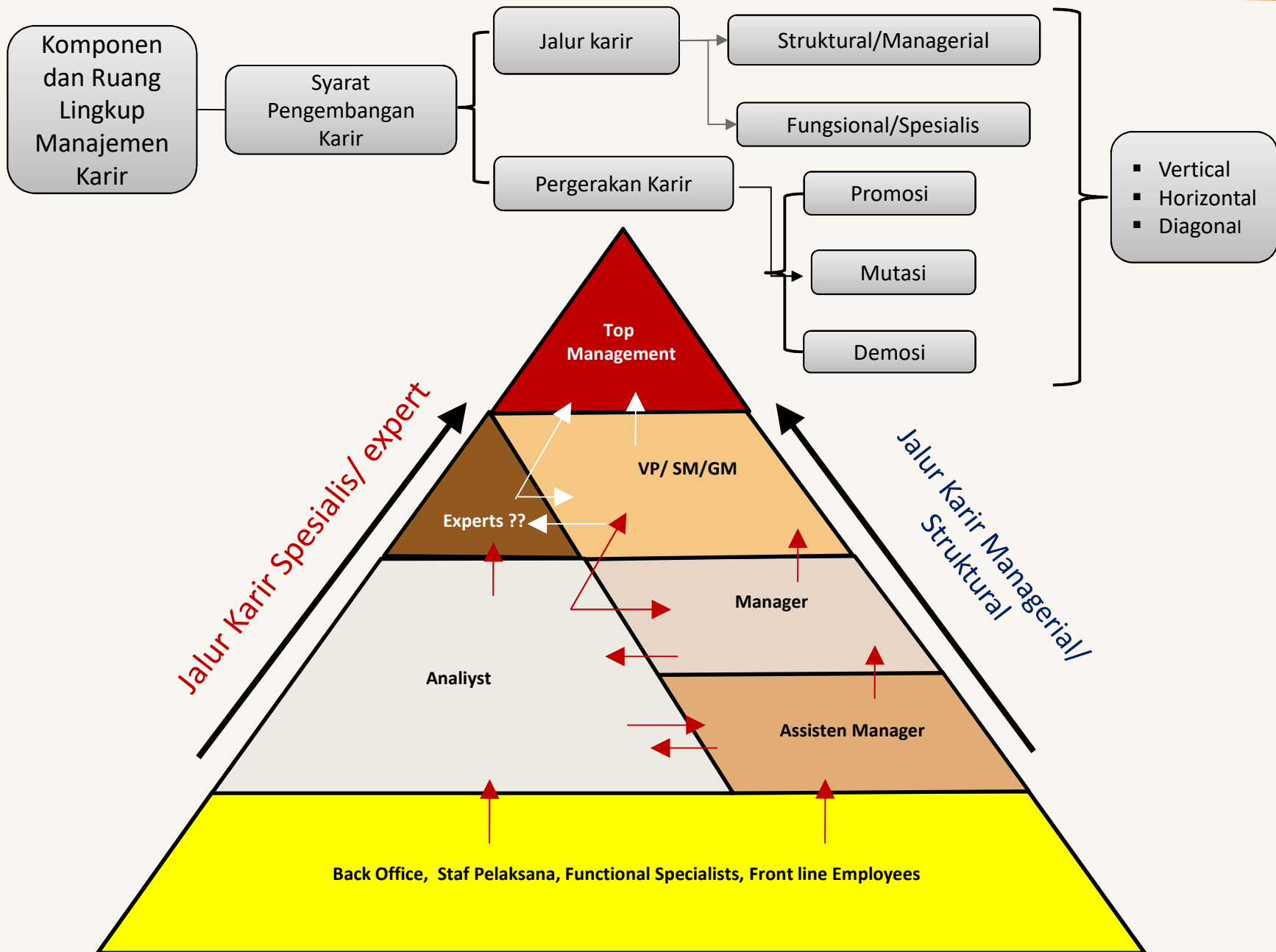
Peran Unit HR:

- a. Menyediakan sarana/media yang membantu Pimpinan Unit dan Atasan Langsung karyawan dalam pengembangan karir karyawan.
- b. Memberikan peluang yang sama bagi karyawan yang memiliki kompetensi dan Kinerja baik untuk dipertimbangkan dalam pengisian suatu posisi jabatan.

Komponen dan Ruang lingkup Manajemen Karir/Talenta



Jenjang dan Jalur Karir



Komponen dan Ruang Lingkup Manajemen Karir



Perencanaan Karir

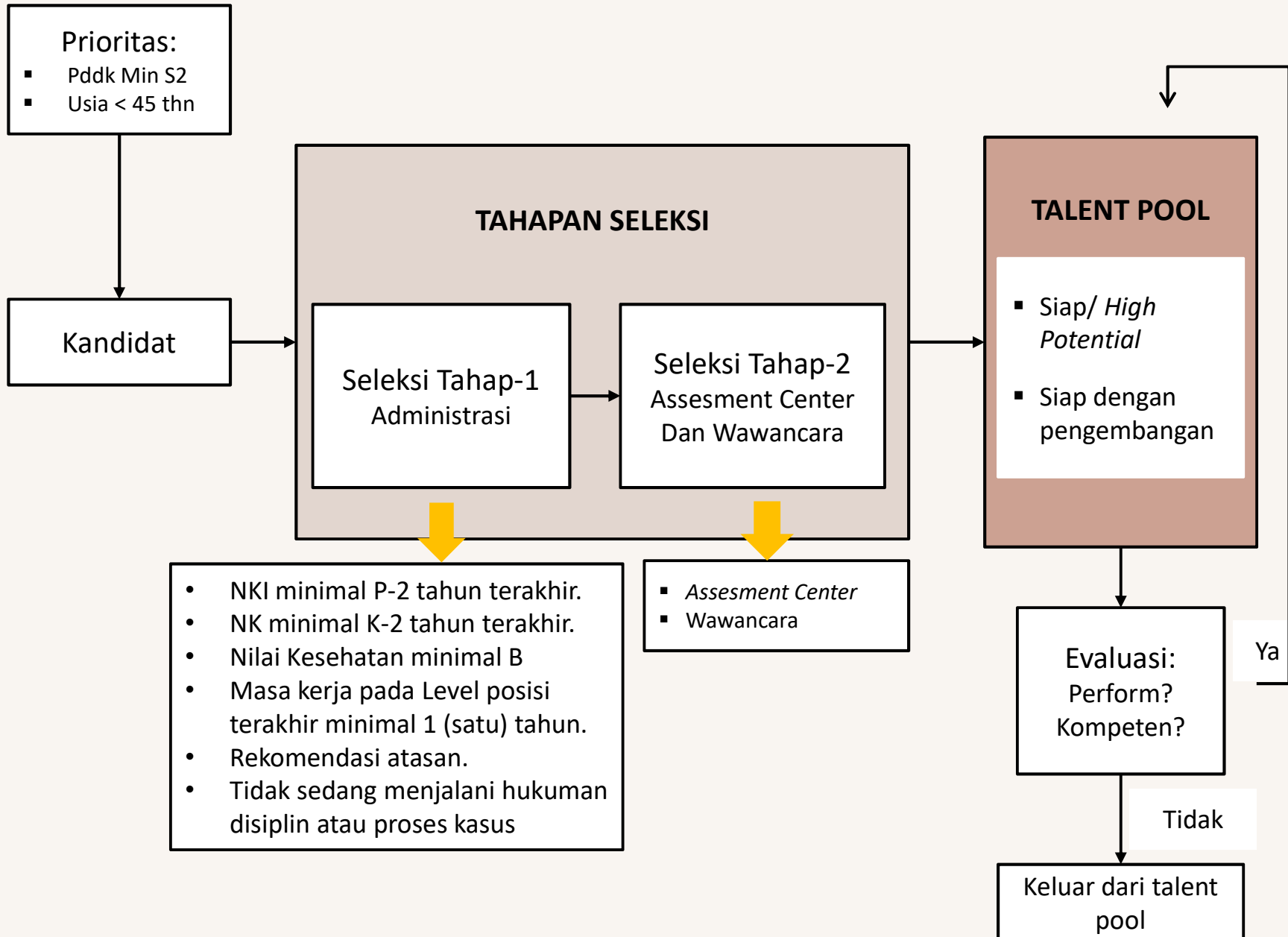
Talent Pool

Untuk menyeleksi, mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang berbakat sehingga selalu tersedia kandidat untuk memangku Posisi Kunci secara berkesinambungan.

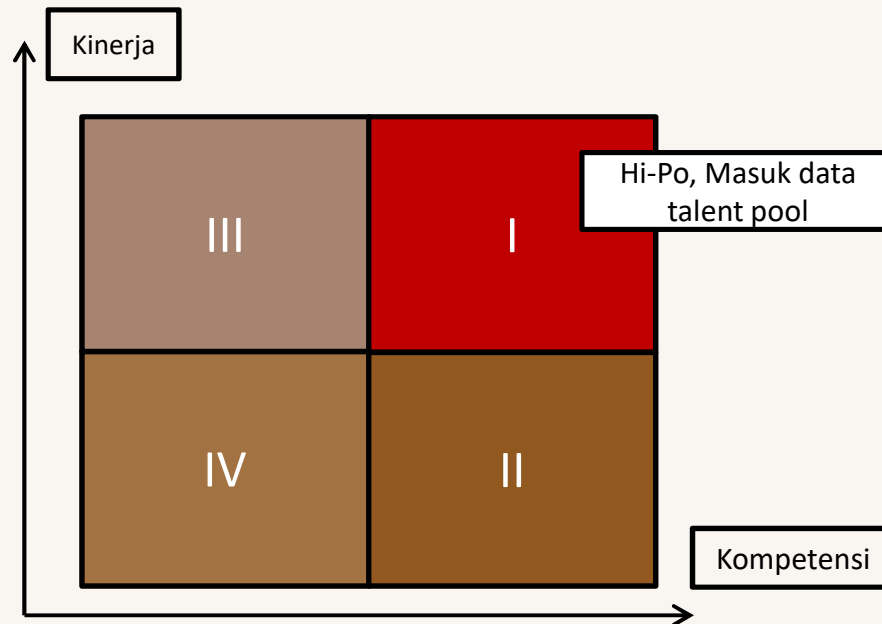
Succession Plan/
Kaderisasi

Perencanaan untuk mengisi *Key positions* (posisi-posisi kunci) adalah semua posisi struktural pada level Manajemen dan harus berasal dari *Talent Pool*.

Mekansime Talent Pool



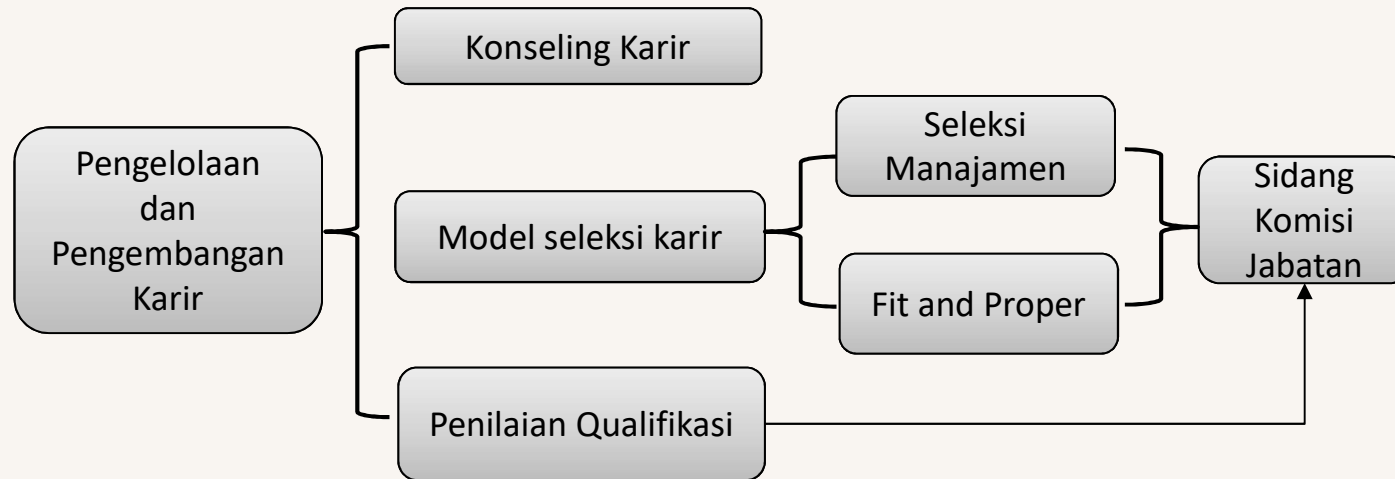
Succession Planning/ Kaderisasi



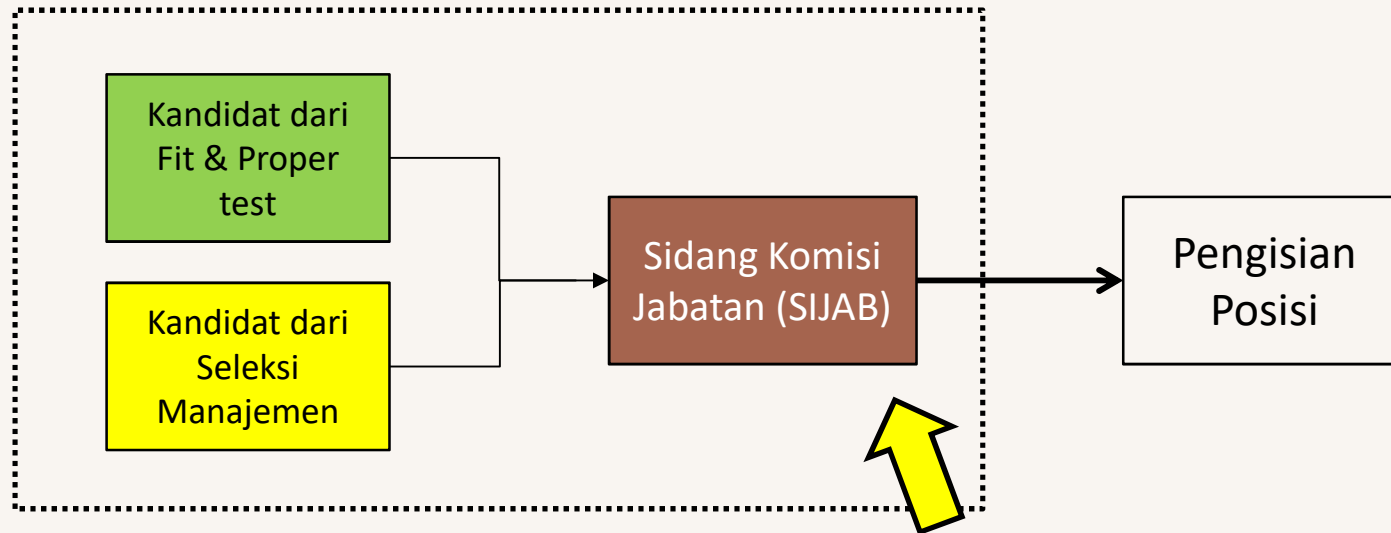
Segmentasi untuk data *Succession Plan*:

1. Kinerja tinggi dan kompetensi tinggi, berada pada kuadran-I atau disebut dengan kelompok yang dibutuhkan Perusahaan/ organisasi.
2. Kinerja rendah dan kompetensi tinggi, berada pada kuadran-II atau disebut dengan kelompok yang membutuhkan dorongan untuk berprestasi.
3. Kinerja tinggi dan kompetensi rendah, berada pada kuadran-III atau disebut dengan kelompok tidak sesuai dengan values Perusahaan/ organisasi.
4. Kinerja rendah dan kompetensi rendah, berada pada kuadran-IV atau disebut dengan kelompok yang yang tidak diinginkan oleh Perusahaan/ organisasi.

Pengelolaan dan Pengembangan Karir



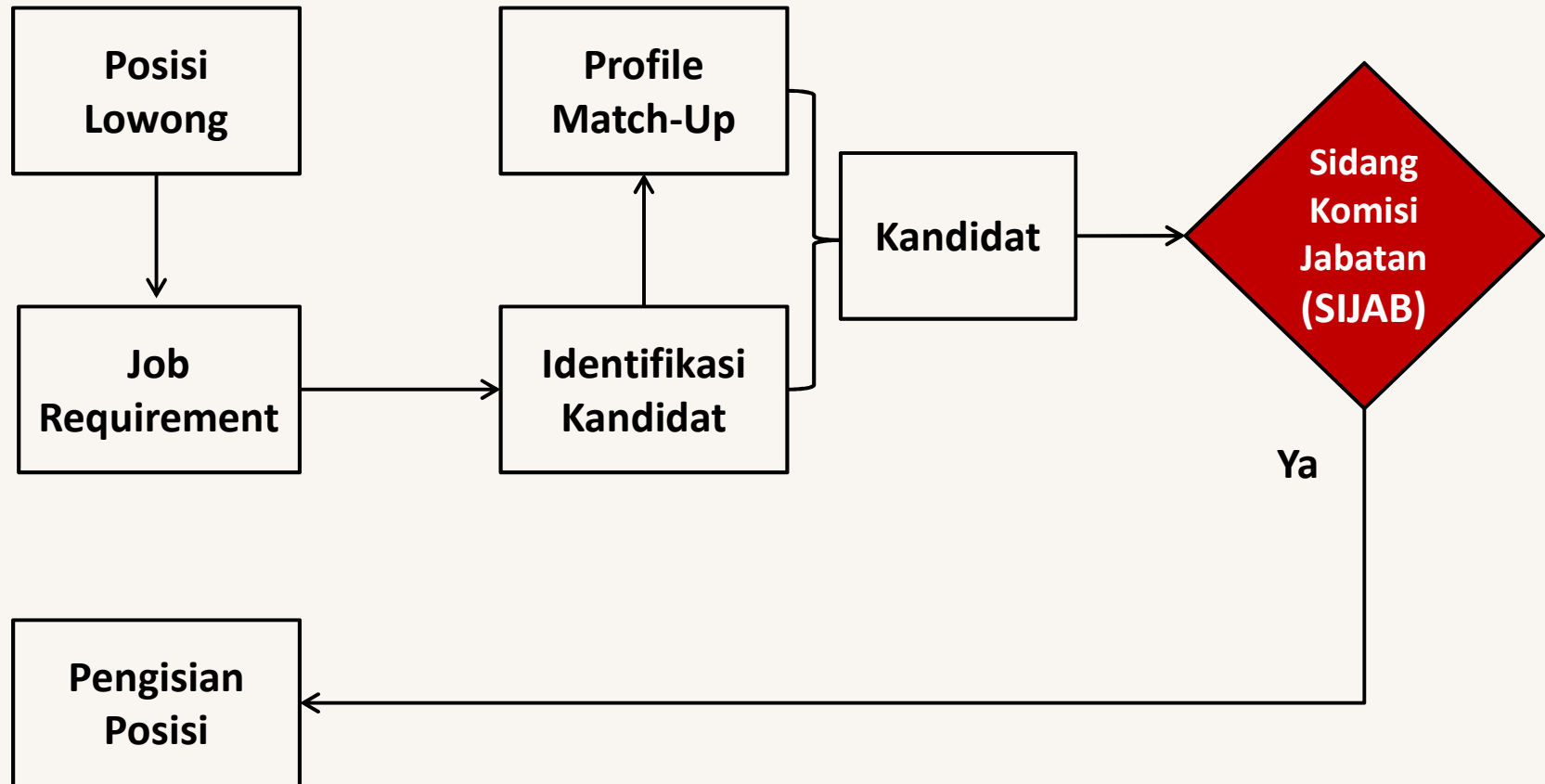
Model Seleksi Karir



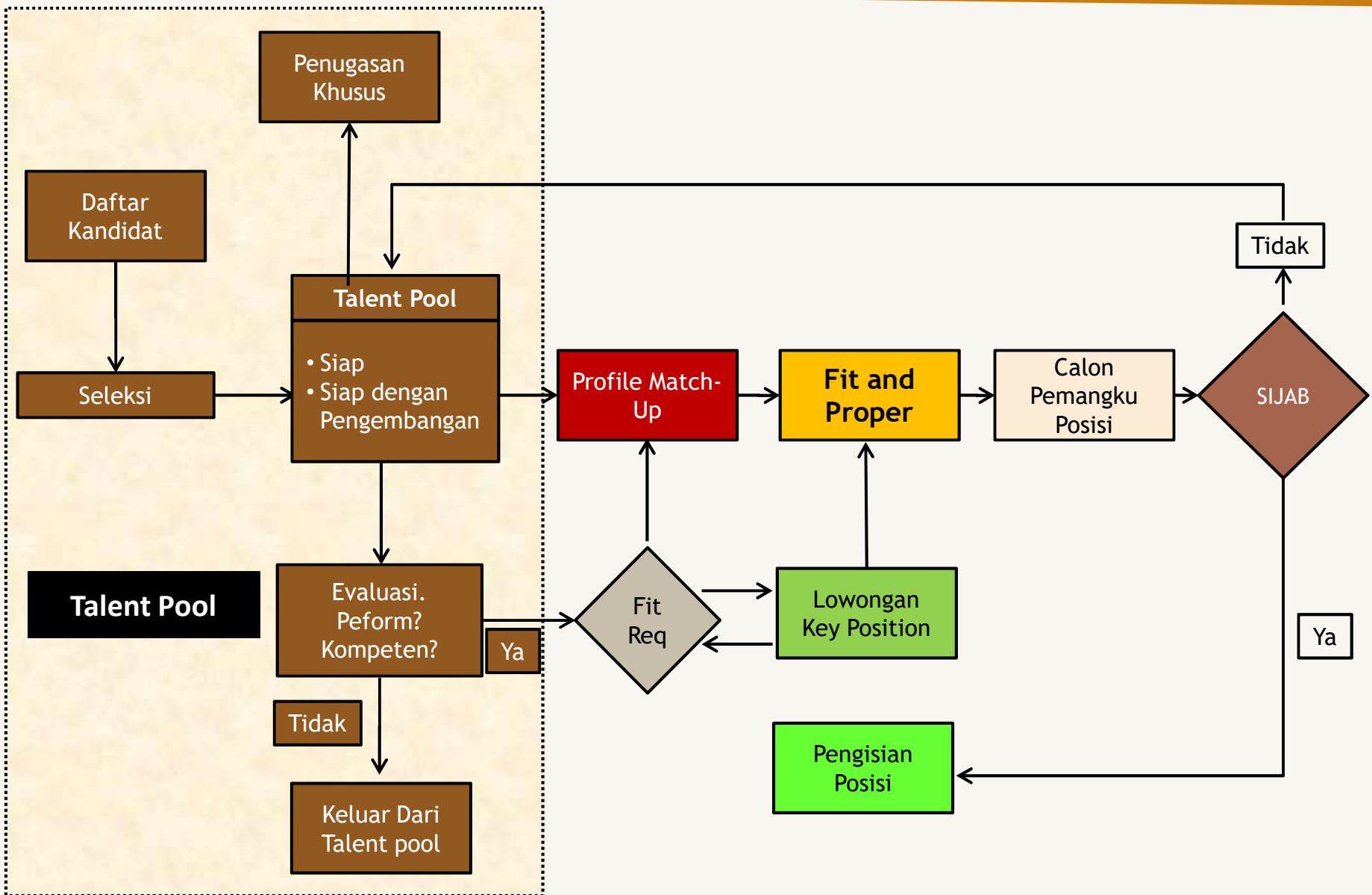
Materi yang harus disiapkan dalam Sidang komisi jabatan:

- Data yang bersumber dari Adm Data SDM/HRIS :
 - ✓ Profile match up
 - ✓ Data hasil Fit & Proper (bila ada)
 - ✓ Data Talent Pool dan Succesion Planning
- Data dari sumber-sumber lain yang mendukung.

Mekanisme Seleksi Manajemen



Mekanisme Fit and Proper



- Nilai kualifikasi ditetapkan dalam skala profisiensi.
- Skala profisiensi nilai kompetensi adalah K-1 sampai dengan K-5:
 - K-1: Sangat Kompeten.
 - K-2: Kompeten.
 - K-3: Cukup Kompeten.
 - K-4: Kurang Kompeten.
 - K-5: Tidak Kompeten.
- Skala profisiensi nilai Kinerja adalah P-1 sampai dengan P-5:
 - P-1: Istimewa
 - P-2: Baik sekali
 - P-3: Baik
 - P-4: Kurang
 - P-5: Sangat Kurang
- Skala profisiensi pendidikan berupa persentase relevansi tingkat dan jenis pendidikan terhadap kompetensi yang dibutuhkan.
- Skala profisiensi pelatihan berupa akreditasi/ sertifikasi (*certified*) atau tidak terhadap jenis pelatihan yang dipersyaratkan oleh suatu posisi.
- Skala profisiensi kesehatan berupa klasifikasi A sampai dengan D.
- Skala profisiensi pengalaman kerja berupa persentase relevansi pengalaman kerja yang dibutuhkan.
- Skala profisiensi hasil *assessment center* berupa skala 1 sampai dengan 5.

Bobot Penilaian

| Kualifikasi | Parameter/ Ukuran | Nilai Maksimal |
|-------------------------|-------------------|----------------|
| Kompetensi | K-1 s/d K-5 | 25 % |
| Kinerja | P-1 s/d P-5 | 20% |
| Pendidikan | Persentase | 10% |
| Pelatihan | Sertifikasi | 10% |
| Kesehatan | A s/d D | 10% |
| Pengalaman Kerja | Persentase | 10% |
| Nilai Assessment Center | 1 s/d 5 | 15% |