



MANAJEMEN TALENTA

CH 15 - TAKE THE PEPSI CHALLENGE

KELOMPOK 3 :

MELLY FITRIYANI - 2421011003

EVI KOMALA - 2421011005

RIA YULI HASTINI - 2421011046

JENNIE ANGGRAENI MAESA - 2421011051



1. Memahami Strategi Pengembangan Talenta di PepsiCo

2. Menganalisis Praktik Terbaik dalam Pengembangan Talenta

TUJUAN

4. Mengaplikasikan Konsep Pengembangan Talenta dalam Konteks Organisasi Lain

PEMBELAJARAN

3. Mengevaluasi Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Talenta



TALENT DEVELOPMENT AT PEPSICO

PepsiCo adalah pemimpin dunia dalam makanan ringan, makanan, dan minuman yang nyaman. Didirikan pada tahun 1965 melalui penggabungan Pepsi-Cola dan Frito-Lay, perusahaan ini telah menunjukkan pertumbuhan bisnis yang signifikan dan konsisten selama lebih dari 40 tahun. Pada tahun 2007, PepsiCo mencatat pertumbuhan pendapatan bersih sebesar 12% mencapai \$39 miliar, dengan 18 merek unggulan yang masing-masing menghasilkan lebih dari \$1 miliar dalam penjualan ritel tahunan. Merek-merek ikonik seperti Pepsi-Cola, Mountain Dew, Lay's, Doritos, Quaker Oats, Gatorade, Aquafina, Tropicana, dan Walkers tersedia di hampir 200 negara, menghasilkan penjualan ritel lebih dari \$98 miliar.





DIAGRAM VISUAL DARI PORTOFOLIO MEREK PEPSICO





TALENT MANAGEMENT AT PEPSICO

PepsiCo menggunakan pendekatan kerangka kerja keberlanjutan talenta yang lebih luas dari sekadar manajemen talenta. Kerangka ini terdiri dari empat komponen utama:

1. Akuisisi Talenta

Menemukan talenta yang tepat saat dibutuhkan dan memberikan pengalaman konsisten dari tahap daya tarik, perekrutan, hingga orientasi.

2. Manajemen dan Pengembangan Talenta

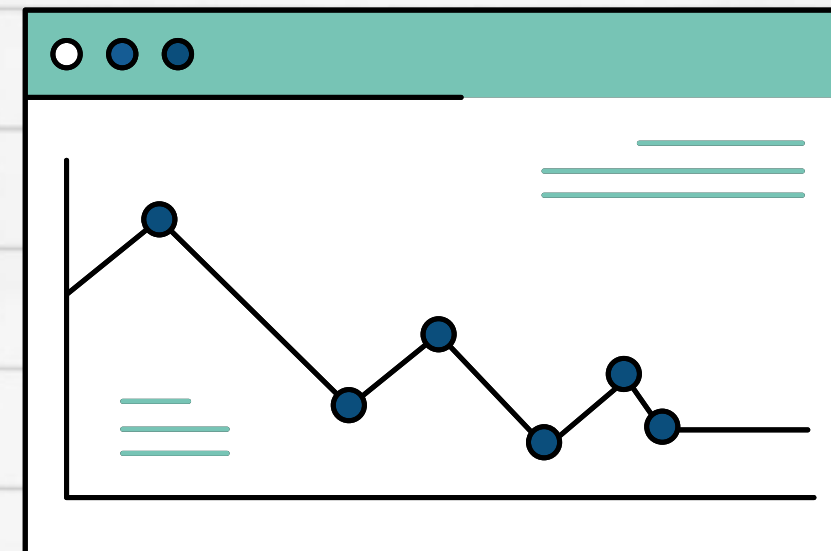
Membangun kekuatan sumber daya untuk posisi kepemimpinan serta memberikan peluang dan kemampuan pengembangan kepada karyawan.

3. Universitas PepsiCo

Menyediakan lingkungan belajar dan kurikulum kursus yang mendukung kemampuan dan pembelajaran karyawan.

4. Budaya Inklusif

Menanamkan nilai-nilai dan praktik yang mendukung keberagaman dan inklusi di dalam organisasi.





CAREER GROWTH MODEL

Lima komponen utama CGM adalah:

1. Hasil yang Terbukti

Kinerja dalam hasil bisnis dan hasil pengembangan manusia memiliki bobot yang sama. Kinerja ini diukur melalui sistem manajemen dan umpan balik.

2. Kemampuan Kepemimpinan

Kompetensi dan perilaku yang diharapkan dari karyawan sesuai jenjangnya, dinilai melalui umpan balik 360 derajat.

3. Keunggulan Fungsional

Pengetahuan dasar yang dibutuhkan untuk setiap peran, didukung dengan model kompetensi dan kurikulum pelatihan.

4. Pengetahuan Bisnis

Pemahaman mendalam tentang berbagai model bisnis PepsiCo dan kemampuan penetrasi pasar.

5. Pengalaman Kritis

Berdasarkan penelitian, pengalaman adalah cara paling efektif untuk mengembangkan bakat. PepsiCo menciptakan daftar pengalaman penting yang digunakan untuk menilai kesiapan karyawan menuju peran kepemimpinan yang lebih tinggi.



TALENT MANAGEMENT MODEL

1. Identifikasi

Proses di mana individu-individu diidentifikasi yang memiliki potensi tambahan untuk mengambil peran yang lebih senior dalam organisasi. Melakukan hal ini dengan benar (yaitu, penilaian potensi) adalah salah satu tantangan terbesar dalam manajemen talenta.

2. Develop Readiness (Mengembangkan Kesiapan)

Fase ini didasarkan pada prinsip bahwa pengembangan talenta paling efektif dilakukan melalui pendekatan berikut: 70% dari pengembangan terjadi melalui pengalaman kerja langsung (on-the-job assignments). 20% melalui coaching, feedback, dan mentoring. 10% melalui pelatihan formal.

3. Movement (Perpindahan/Rotasi Peran)

Fase ini sering kali menjadi bagian yang paling menantang. Mengidentifikasi talenta unggul sudah sulit, namun memindahkan mereka ke posisi yang tepat lebih kompleks lagi.

Proses ini dilakukan secara proaktif dan terencana, disebut juga dengan game planning process.



TABLE 15.1: TALENT CALL MODEL: DEFINITIONS

01
High Potential

02
Key Contributor

03
Critical Professional

04
Concern

Table 15.1. Talent Call Model: Definitions

<i>Talent Call</i>	<i>Definition</i>
High potential	A highly valuable contributor with a great deal of stretch capability within the organization. Such individuals are typically promoted to higher levels beyond their current role, and a select few can be seen as leading the organization at the senior levels.
Key contributor	A valuable contributor to the organization with stretch capability. Such individuals may advance beyond their current role or can be considered for other roles at the same level. Capable of growing within the organization over time.
Critical professional	A highly valuable and experienced subject matter expert. Their career path has typically been in a specialized area or function, and they provide a critical role in leveraging their specialized skills. They are sought out by others, both inside and outside the organization, for their knowledge and advice.
Concern	Someone who meets one of several criteria requiring discussion—for example, performance issues, values issues, people management—or might be blocking key development roles needed for others.



CONCLUSION



PepsiCo menerapkan sistem pengembangan talenta yang komprehensif dan strategis, menjadikan pengelolaan SDM sebagai prioritas utama dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Model yang mereka gunakan menekankan pentingnya peran kepemimpinan, pelatihan berbasis pengalaman, serta penempatan karyawan yang tepat demi menciptakan pipeline pemimpin masa depan. Pendekatan ini dapat dijadikan contoh bagi organisasi lain dalam merancang strategi pengembangan talenta yang efektif.



**THANK
YOU VERY
MUCH!**

