



CHIEF HUMAN RESOURCE OFFICER PERSPECTIVES ON TALENT MANAGEMENT

**Disusun Berdasarkan: Strategy-Driven
Talent Management – A Leadership
Imperative**

Rizki Novita Putri Ayudya (2421011019)

Adrian Kevin Prathama (2421011024)

Talitha Nahda Engrasia (2421011025)



Tujuan Pembelajaran



- ✓ Menjelaskan peran strategis CHRO dalam talent management.
- ✓ Menggali hubungan antara strategi bisnis dan strategi talenta.
- ✓ Mengidentifikasi tantangan dan praktik terbaik dari tiga CHRO.
- ✓ Menyajikan pelajaran penting dan arah masa depan talent management.

Definisi Talent Management

Talent management adalah serangkaian proses terintegrasi dalam organisasi untuk menarik, mempertahankan, mengembangkan, dan menggerakkan talenta guna mencapai tujuan strategis. Para CHRO menekankan bahwa talent management berbeda dari HR management secara keseluruhan karena fokusnya pada kemampuan individu yang selaras dengan strategi bisnis.



Perbedaan Talent vs. HR Management



Talent management

Fokus pada individu, pipeline kepemimpinan, strategi pengembangan.



HR management

Lebih luas, mencakup benefit, budaya organisasi, dan strategi tenaga kerja.



CHRO

Talent adalah bagian paling strategis dari HR.

Pengaruh Strategi Bisnis

Strategi bisnis berperan langsung dalam membentuk pendekatan talent management. Misalnya, strategi globalisasi mendorong pencarian dan pengembangan talenta di pasar seperti Tiongkok, yang menuntut pemahaman budaya lokal, hukum, dan strategi retensi yang spesifik.



Peran CEO dalam Talent Management



CEO memengaruhi alokasi waktu, perhatian, dan sumber daya untuk talenta.



CEO efektif menjadi sponsor utama talent strategy.



Budaya kinerja tinggi ditentukan oleh keterlibatan CEO dalam memilih, menilai, dan memberi imbalan kepada pemimpin.



Faktor yang Memengaruhi Strategi Talenta

Siklus hidup perusahaan & kepemimpinan.



Struktur organisasi (misal: franchise vs. terpusat).



Dominant function (fungsi dominan): R&D di Merck,
general manager di Ingersoll Rand.



Pendekatan Spesifik untuk Fungsi Kritis

Di sektor seperti farmasi atau teknologi, fungsi-fungsi seperti R&D menjadi sangat krusial. Perusahaan perlu strategi unik untuk menarik dan mempertahankan talenta langka, termasuk insentif individual dan jalur karier yang spesifik sesuai bidang spesialisasi mereka.



Peran CHRO dalam Menyusun Strategi



Menghubungkan strategi talenta dengan strategi bisnis.



Memimpin proses review organisasi dan kepemimpinan (OLR).



Menjadi mitra bisnis yang setara dalam diskusi strategi jangka panjang.





INTEGRASI FUNGSI HR

- Semua fungsi HR (kompensasi, rekrutmen, pelatihan) harus mendukung strategi talenta.
- Hindari sinyal bertentangan antar fungsi HR.
- Keselarasan sistem mendukung eksekusi yang konsisten dan efisien.

STRATEGI BUY VS. BUILD TALENTA



- **Build:** Investasi jangka panjang, sesuai untuk posisi yang bisa dikembangkan.
- **Buy:** Untuk posisi strategis yang butuh pengisian cepat atau keahlian langka.
- Gunakan pendekatan berbasis analisis “pivotal talent”.

RETENSI DAN KOMPENSASI

Retention bergantung pada kombinasi gaji kompetitif, peluang pengembangan, dan keseimbangan kerja-hidup. CHRO menekankan pentingnya supervisor dalam membentuk pengalaman karyawan dan bagaimana benefit seperti fleksibilitas atau childcare memengaruhi keputusan bertahan.





Ciri-Ciri High Potential

Aspirasi karier tinggi.



Kemampuan belajar cepat.



**Ketahanan menghadapi kegagalan dan
kemauan menerima umpan balik.**

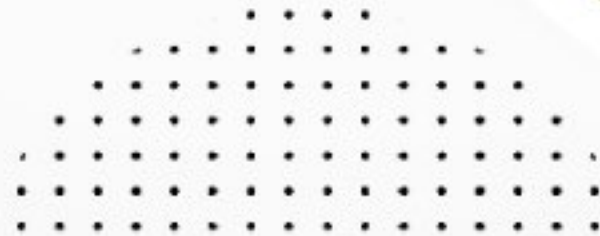


**Fokus pada pengembangan orang lain
di level kepemimpinan tinggi.**



TANTANGAN GLOBAL

Talent management global menuntut fleksibilitas terhadap perbedaan budaya, sistem pensiun antar negara, dan keinginan mobilitas geografis. Perusahaan seperti Shell mengembangkan “global nationals” untuk mengatasi hambatan ini.



Pengukuran Keberhasilan

Ketersediaan suksesor
untuk posisi kritis.



Retensi high-potential dan
top performer.



ROI dari program
pengembangan seperti MBA
internal.



Kecepatan dan kualitas
perekrutan.



Pelajaran Kunci & Arah Masa Depan

Talent management harus dimiliki oleh semua manajer, bukan hanya HR.

Kesesuaian budaya organisasi dengan strategi sangat penting.

Fokus pada area berdampak besar dengan pendekatan realistis.

Masa depan: integrasi global, penyesuaian lokal, dan CHRO sebagai mitra strategis utama.





Thank You
For Your Attention

