



Managing Leadership Talent Pools

Based on Chapter 9 from
“Strategy-Driven Talent Management”

KELOMPOK 5 :

ANINDA AGUSTIA ANDIANI - 2421011018

MEGA WIDIYANINGRUM - 2421011020

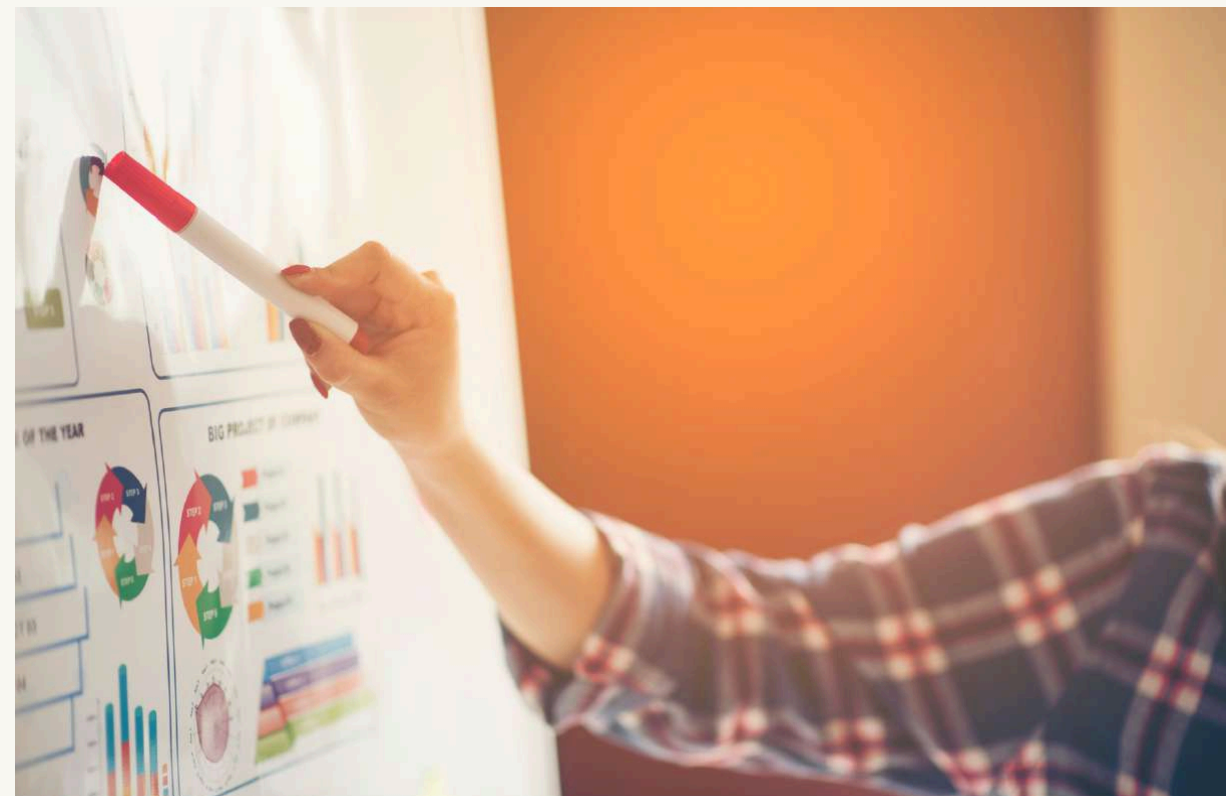
AIDHA CHELSEA RIZAL - 2421011038

KERIN YOLANDA CLARA - 2421011053



Tujuan Pembelajaran

- Memahami pentingnya pengelolaan leadership talent pools dalam organisasi.
- Menjelaskan faktor-faktor utama yang memengaruhi pengelolaan bakat kepemimpinan.
- Mengidentifikasi proses, peran, dan hasil dari talent review yang efektif.
- Mengevaluasi praktik terbaik dan tantangan dalam pengelolaan talent pool.



Overview

Bab ini membahas pentingnya mengelola leadership talent pools (kumpulan bakat kepemimpinan) secara strategis untuk memastikan kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan. Talent pool dikembangkan melalui identifikasi, pengembangan, dan retensi pemimpin potensial yang selaras dengan strategi bisnis.





Konsep Leadership Talent Pools

- Talent pool adalah kelompok individu dengan potensi tinggi untuk mengisi peran kepemimpinan di masa depan.
- Dibedakan dari succession planning tradisional karena lebih dinamis dan berfokus pada pengembangan jangka panjang.



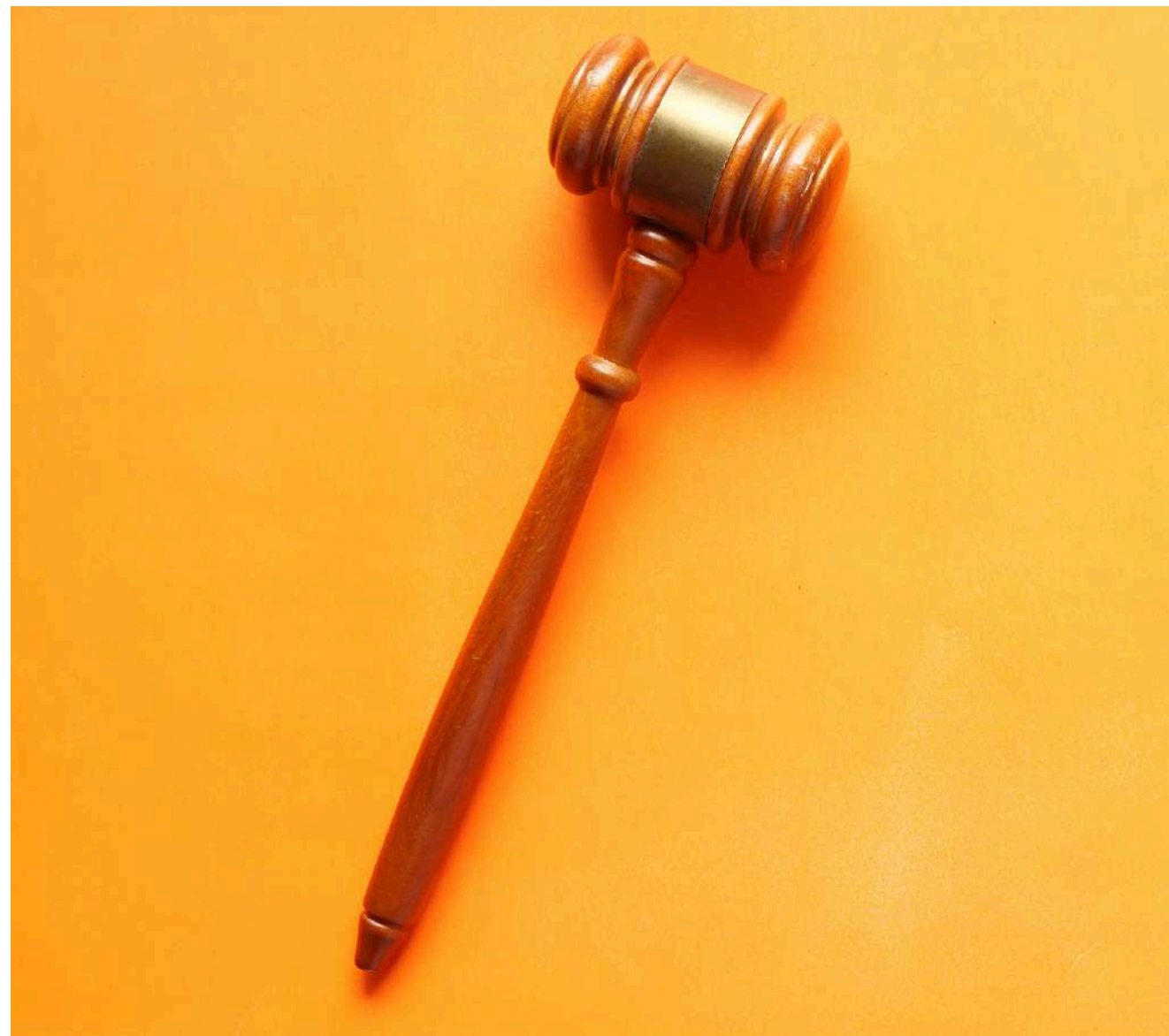


Tujuan & Manfaat

- Memastikan ketersediaan pemimpin yang kompeten sesuai kebutuhan strategis.
- Mengurangi risiko leadership gap akibat pensiun, turnover, atau perubahan bisnis.
- Meningkatkan daya saing organisasi dengan mempersiapkan high-potential (HiPo) leaders.



Proses Pengelolaan Talent Pools



A. Identifikasi Kandidat:

Menggunakan kriteria seperti kinerja, potensi, dan keselarasan dengan nilai organisasi.

→ Tools: Assessment center, 360-degree feedback, psikometrik tes.

B. Pengembangan Kepemimpinan

Program formal : rotasi jabatan, mentoring, pelatihan dan pengalaman on-the-job.

Fokus pada kompetensi strategis seperti; inovasi dan agility

C. Penempatan Talenta

Menempatkan individu pada peran penting, proyek strategis, atau rotasi jabatan.

Tujuannya untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan dan kesiapan suksesi.

C. Pemantauan & Evaluasi

Tracking progres melalui KPI seperti readiness level dan retensi.

Penyesuaian berkala berdasarkan kebutuhan bisnis.



Integrasi dengan Strategi Bisnis

Talent pool harus selaras dengan visi jangka panjang perusahaan.

Contoh: Kodak (Kegagalan Integrasi Talent Pool & Strategi Bisnis)

Strategi Bisnis pada 1990-an : hanya fokus pada film fotografi dan pencetakan dan mengabaikan tren digital.

Kesalahan dalam Talent Pool:

- Identifikasi Talent:
 - Hanya mempromosikan pemimpin dengan pengalaman film kimia dan manufacturing, tanpa menyiapkan ahli digital.
 - Menolak ide inovasi digital dari karyawan (contoh: insinyur Kodak Steve Sasson yang menciptakan kamera digital pertama pada 1975).
- Pengembangan:
 - Program pelatihan hanya terkait pengurangan biaya produksi film, bukan transformasi digital.
 - Tidak ada rotasi ke divisi R&D digital.
- Dampak:
 - Bangkrut pada 2012 karena kalah saing dengan pemain digital (Canon, Sony, smartphone).
 - Faktor Utama: Talent pool tidak mencerminkan kebutuhan bisnis masa depan.



Tantangan & Rekomendasi

Tantangan Umum:

- Bias dalam seleksi (halo effect, favoritisme).
- Kurangnya alokasi anggaran.
- Resistensi karyawan terhadap program pengembangan.

Solusi:

- Transparansi: Gunakan data objektif (assessment berbasis kompetensi).
- Keterlibatan CEO: Top leadership harus jadi champion.
- Customisasi Program: Sesuaikan dengan kebutuhan bisnis (contoh: digital leadership untuk transformasi TI).

"Talent pools are not about replacing people, but about future-proofing organizations."





Any Questions?

