

KELOMPOK 3
CH 17



THEY CAN DO IT!

YOU CAN HELP!

Melihat Praktik Talenta di The Home Depot

NAMA ANGGOTA :

1. Ria Yuli Hastini (2421011046)
2. Melly Fitriyani M.S (2421011003)
3. Evi Komala. (2421011005)
4. Jennie Anggraeni (2421011051)



TUJUAN PEMBELAJARAN CH 17

1. Memahami Pentingnya Manajemen Bakat Strategis
2. Menganalisis Strategi “Build & Buy” dalam Akuisisi dan Pengembangan Talenta
3. Menjelaskan Peran Saluran Talenta (Talent Pipeline)
4. Mengidentifikasi Faktor Keberhasilan dan Tantangan Implementasi Program Bakat
5. Mendorong Praktik Terbaik dalam Mengelola SDM

THE HOME DEPOT

The Home Depot merupakan perusahaan ritel perlengkapan rumah terbesar di dunia dengan pendapatan lebih dari \$90 miliar dan ekspansi global mencakup AS, Kanada, Meksiko, hingga Cina. Dikenal sebagai perusahaan dengan pertumbuhan pesat, kesuksesannya sangat ditopang oleh strategi manajemen talenta yang terstruktur dan selaras dengan visi bisnis. Sebagai organisasi besar dengan lebih dari 300.000 karyawan, Home Depot menyadari bahwa keunggulan kompetitif utamanya terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mampu menciptakan pengalaman pelanggan unggul.



Tantangan Utama Manajemen Talenta

Home Depot menghadapi tantangan besar dalam manajemen talenta, karena harus menempatkan sekitar 17.000 pemimpin setiap tahun, di mana sebagian besar merupakan promosi internal. Posisi lini depan seperti supervisor dan manajer toko sangat penting karena langsung berinteraksi dengan pelanggan. Selain itu, faktor musiman, ekspansi toko baru, dan tingkat turnover menuntut sistem perekrutan yang cepat, tepat, dan masif. Oleh karena itu, perusahaan menempatkan manajemen talenta sebagai fokus strategis dengan penekanan pada kesiapan kepemimpinan di semua level.



Strategi Saluran Bakat (Talent Channels)

Untuk menjangkau kandidat terbaik, Home Depot membangun saluran bakat yang beragam dan inovatif, mulai dari metode tradisional seperti iklan media dan rekrutmen kampus, hingga kemitraan strategis dengan organisasi pemerintah, militer, dan komunitas minoritas. Misalnya, kemitraan dengan Departemen Tenaga Kerja, AARP, dan organisasi Hispanik seperti HACU memungkinkan mereka menjangkau tenaga kerja berpengalaman, beragam, dan sesuai dengan kebutuhan pasar. Strategi ini memperkuat employer branding Home Depot dan memberi mereka akses eksklusif ke talenta sebelum pesaing lain menjangkaunya.



Program Pengembangan Kepemimpinan (Leadership Pipeline)

Home Depot mengembangkan dua program unggulan untuk menyiapkan pemimpin masa depan, yaitu Internal Audit Leadership Program (ILP) untuk lulusan baru dan Store Leadership Program (SLP) untuk profesional berpengalaman. Kedua program ini didesain dengan seleksi ketat, rotasi lintas departemen, pembelajaran kelas terpusat, dan akses langsung ke para eksekutif senior. ILP membekali peserta dengan pengalaman lintas fungsi dalam audit dan operasi, sedangkan SLP mempersiapkan peserta menjadi manajer toko yang siap pakai. Kedua program ini menunjukkan tingkat penempatan yang tinggi dan sukses mencetak pemimpin berkinerja unggul.



Pelajaran Penting (Lessons Learned)

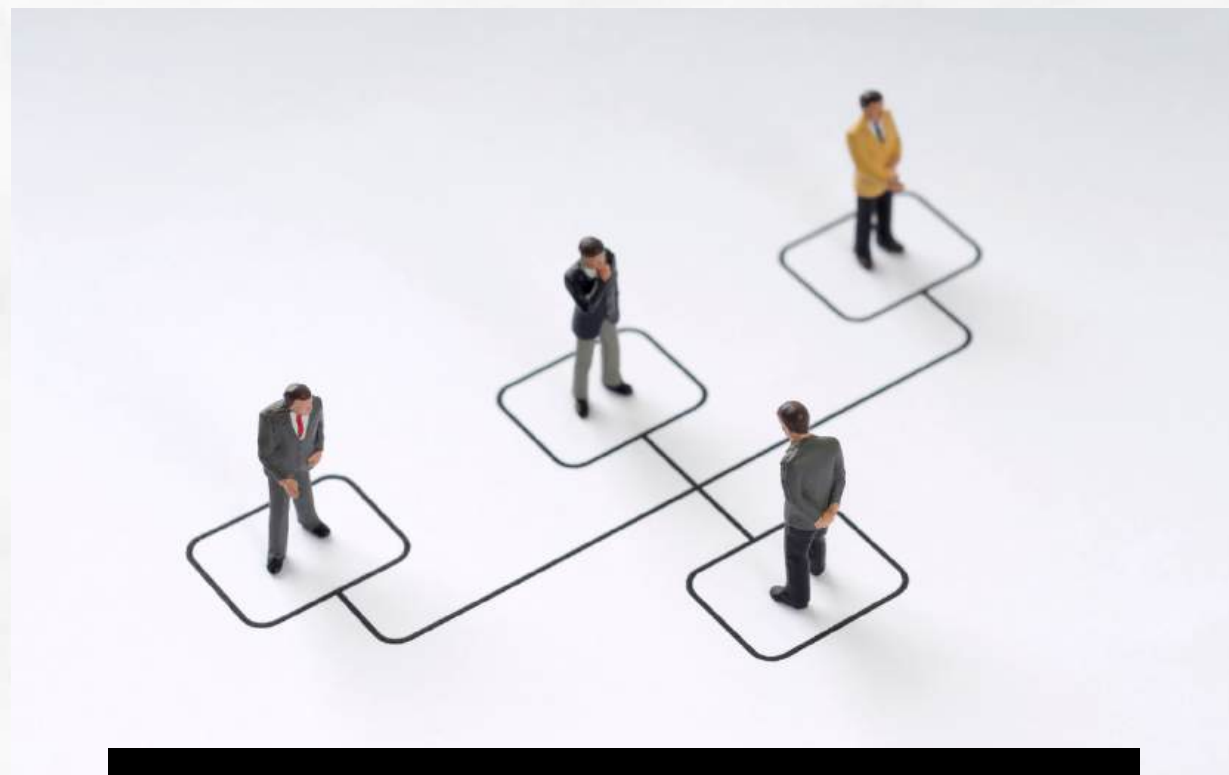
Saluran Bakat:

1. Semakin banyak saluran = semakin baik menjangkau talenta.
2. Employer branding yang kuat penting untuk menarik talenta.
3. Kemitraan strategis sebagai keunggulan kompetitif.
4. Retensi tinggi terjadi saat orientasi dan pelatihan awal dikelola dengan baik.

Program Kepemimpinan:

1. Dukungan organisasi terhadap kebutuhan bisnis sangat krusial.
2. Hindari memperlakukan peserta sebagai “istimewa” dapat menimbulkan resistensi internal.
3. Dengarkan kritik dan lakukan perbaikan tepat waktu.
4. Investasi jangka panjang, hasil terlihat saat peserta lulus dan mulai bekerja.
5. Talenta internal tetap harus dikembangkan agar tidak tercipta ketimpangan.





Tantangan Implementasi

Implementasi program manajemen talenta tidak lepas dari tantangan seperti pendanaan, alokasi anggaran, dan kebutuhan akan tim pengelola yang berdedikasi. Pendanaan terpusat dinilai lebih efektif karena menjamin kualitas dan konsistensi program, meski berisiko saat terjadi pemotongan anggaran. Sementara itu, desentralisasi justru menimbulkan ketimpangan investasi antar unit bisnis. Selain itu, program sebesar ini memerlukan infrastruktur manajemen yang solid untuk mengatur rotasi, pelatihan, serta dukungan kepada peserta agar tidak kehilangan arah selama proses.



Kesimpulan

Strategi manajemen talenta Home Depot adalah contoh nyata bagaimana investasi jangka panjang dalam pengembangan SDM dapat menjadi fondasi kesuksesan bisnis. Dengan membangun saluran rekrutmen yang kuat, program pengembangan kepemimpinan yang terarah, serta budaya perusahaan yang mendukung pertumbuhan, Home Depot mampu menciptakan keunggulan berkelanjutan dan memastikan keberhasilan transformasi bisnis melalui kekuatan manusianya.



KELOMPOK 3



TERIMA KASIH 🙄

