
ANALISA PENERAPAN *TALENT MAPING* PADA PERUSAHAAN GLOBAL EKSPEDISI SOLUSI

Andy Satia¹ Eric Marthino² Diamend Tino Sembiring³ Dyfan Jaya⁴ Feryanto Marcus⁵ Alden Nelson⁶

Universitas Internasional Batam

2041183.Andy@Uib.Edu¹ 2041050.Eric@Uib.Edu² 2041026.Diamend@Uib.Edu³ 1941209.Dyfan@Uib.Edu⁴
1941266.Feryanto@Uib.Edu⁵ Alden.Nelson@Uib.Edu⁶

Abstrak. Makalah ini bertujuan untuk menganalisa *Talent Mapping* yang ada pada perusahaan Global Ekspedisi Solusi. Perusahaan ini merupakan perusahaan transportasi yang bergerak dibidang ekspedisi. Tentu saja, *Talent Mapping* ini sangat diperlukan disebuah perusahaan untuk menganalisa karyawan mereka. Disamping itu, dengan menggunakan *Talent Mapping*, perusahaan dapat mengatur serta mempersiapkan karyawan mereka untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi dan kosong untuk kedepannya.

Kata kunci: Ekspedisi, *Talent Mapping*, karyawan

ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF TALENT MAPING IN GLOBAL EKSPEDISI SOLUSI COMPANIES

Andy Satia¹ Eric Marthino² Diamend Tino Sembiring³ Dyfan Jaya⁴ Feryanto Marcus⁵ Alden Nelson⁶

Universitas Internasional Batam

2041183.Andy@Uib.Edu¹ 2041050.Eric@Uib.Edu² 2041026.Diamend@Uib.Edu³ 1941209.Dyfan@Uib.Edu⁴
1941266.Feryanto@Uib.Edu⁵ Alden.Nelson@Uib.Edu⁶

Abstract. This paper aims to analyze the existing Talent Map in the company Global Expedisi Solusi. This company is a transportation company engaged in the expedition. Of course, Talent Mapping is very necessary in a company to analyze their employees. Besides that, by using Talent Mapping, companies can organize and prepare their employees to fill higher and vacant positions in the future.

Keywords: Expedition, Talent Mapping, employees

A. PENDAHULUAN

Transportasi adalah pemindahan manusia atau barang dari satu tempat ke tempat lainnya dalam waktu tertentu dengan menggunakan sebuah kendaraan yang digerakkan oleh manusia, hewan, maupun mesin. Transportasi terbagi menjadi 3 jenis, yaitu : darat, laut, dan udara (Pulungan, 2021).

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), ekspedisi memiliki arti pengiriman surat, barang, dan sebagainya. Selain itu ekspedisi juga memiliki arti “perjalanan” atau “pengembaraan” dalam hal ini lebih merujuk pada konteks aktivitas pemindahan barang. Kebutuhan masyarakat mengenai pengangkutan merupakan faktor utama berdirinya perusahaan penyedia jasa dalam bidang ekspedisi atau pengiriman barang didalam negeri maupun keluar negeri (Thahirah, 2016).

Tim penulis mengambil PT GES sebagai objek penelitian tim penulis. GES merupakan kepanjangan dari Global Ekspedisi Solusi. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2018 di Kota Batam. GES merupakan perusahaan ekspedisi yang melayani pengiriman dari negara China menuju Kota Batam dengan skala kecil. Tentu saja perusahaan ini berdiri karena melihat kebutuhan masyarakat akan impor sangatlah tinggi. Hampir berbagai jenis paket dapat dikirimkan dengan bobot maksimal mencapai 15kg. Biaya yang dikenakan pun tergolong murah, yakni 15.000 per KG dengan minimum charge adalah 2kg. Jadi dengan barang yang dibawah 2kg tetap dihitung 30.000.

Tentu saja perusahaan ini juga memiliki staff atau pekerja untuk kelancaran dalam proses ekspedisi mereka. Berdasarkan informasi yang tim penulis dapatkan, PT GES memiliki total 6 posisi dalam perusahaan merek, yaitu :

Manager memiliki tugas untuk mengatur, mengelola, serta mengawasi kinerja karyawan serta perusahaan.

PIC memiliki tugas untuk memantau dan memastikan perkerjaan berjalan lancar, memberikan edukasi cara kerja dan sosialisasi kepada bawahan.

Admin piutang memiliki tugas untuk mencatat semua data piutang pelanggan sesuai faktur yang telah tercetak melakukan penagihan kepada pelanggan via telepon maupun WA.

Admin keuangan memiliki tugas untuk mengatur arus uang perusahaan, menyusun kebijakan anggaran keuangan perusahaan.

Supir memiliki tugas untuk mengantarkan paket kepada pelanggan dengan cepat dan aman. Staff gudang memiliki tugas untuk mengsortir serta memberikan barang kepada supir untuk mengantar maupun pelanggan yang datang menjemput sendiri.

Dalam pengerjaan makalah ini, tim penulis juga melakukan survei serta penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tim penulis, terdapat beberapa bagian didalam perusahaan yang penempatannya tidak sesuai maupun tidak dikembangkan. Contohnya pada posisi SPV, tim penulis mendapatkan bahwa bakat dari karyawan tersebut tidak sesuai di SPV. Tentu saja hal ini apabila dibiarkan dapat terpengaruh kepada kinerja perusahaan nantinya. Pada posisi Ass Penjualan seharusnya memiliki bakat yang bagus. Namun dikarenakan tidak mendapat binaan serta dukungan dari HR, maka kinerja karyawan pada posisi tergolong rendah. Padahal seharusnya sebagai seorang HR harus mempunyai kemampuan mengetahui bakat ataupun kendala yang dialami karyawan pada suatu perusahaan. Ini menjadi alasan tim penulis melakukan penelitian pentingnya penerapan talent mapping pada suatu perusahaan.

B. TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Manajemen Talenta, Istilah TM pertama kali dipopulerkan oleh The McKinsey Company pada akhir tahun 1990-an (Ananthan, et all, 2019; Mathew, 2015; Gallardo-Gallardo, et all, 2013). Istilah tersebut disebutkan di dalam publikasi resmi perusahaan dengan judul War for Talent (Mathew, 2015). Istilah dan konsep TM pertama kali muncul di dunia bisnis. Pada saat itu, dunia bisnis berada di bawah tekanan pasar yang kuat dan membutuhkan orang-orang berbakat (Noors, 2019). Setelah munculnya istilah tersebut, terjadi perbedaan pendapat di antara para ahli dalam memberikan definisi terkait TM. Ini tidak terjadi dengan TM, tidak seperti beberapa istilah lain yang para ahlinya akhirnya menyepakati definisi (Ananthan, et all, 2019). Meyers dan van Woerkom dalam Ananthan, et all (2019:244), menyebutkan bahwa TM adalah “systematic process to identifying and filtering potential employees to grow and be highly committed with work”.(Noors, 2019)

Adapun Pella dan Inayati (2011) dalam Noors, (2019) mendefinisikan manajemen talenta atau TM sebagai proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa posisi kepemimpinan kunci masa depan organisasi sudah ada dan siap. Semua posisi yang mendukung kompetensi inti organisasi, bukan hanya manajemen (unique skill and high strategic value). Jadi, berdasarkan definisi ini, TM adalah alat untuk memastikan bahwa organisasi tidak mengalami kekosongan.

Melengkapi definisi di atas, manajemen talenta dapat digambarkan sebagai serangkaian proses manusia dalam suatu organisasi terpadu yang bertujuan untuk mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan produktivitas karyawan yang terlibat. Tujuan dari manajemen talenta adalah untuk menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi dan berkelanjutan yang mencapai tujuan strategis dan operasional, memungkinkan manajer dan SDM untuk menemukan talenta individu dan menempatkannya di tempat yang dapat dilayani dengan baik oleh bisnis dan individu. (Collings & Mellahi, 2009).

Setiap perusahaan berusaha untuk menemukan, mengembangkan dan pada akhirnya mempertahankan bakat-bakat terbaik yang mereka miliki buat kemajuan jangka panjang. Beberapa mengatakan bahwa talenta saja tidak cukup, hal ini dikarenakan seorang yang mempunyai bakat akan tetapi tidak mempergunakan keahlian yang dimiliki maka beliau tak pernah mendapatkan hasil yang diinginkan. seorang yang mempunyai bakat tapi tidak penekanan di bidangnya maka beliau tak akan bisa menaikkan prestasinya. Seseorang yang memiliki talenta tapi tidak berlatih maka dia tidak akan mencapai kesempurnaan dalam karyanya. Dengan demikian, seseorang yang memiliki talenta perlu melakukan tindakan-tindakan yang tepat untuk mengasah dan memanfaatkan talenta tersebut agar menjadi kekuatan diri dalam berkarya (Collings & Mellahi, 2009).

Menurut Lewis & Heckman, (2006) terdapat Talent Management terdiri dari 4 proses utama, 4 sub proses, dan adapun berbagai proses dan tindakan di dalam 4 sub proses tersebut. Proses tersebut ialah seperti berikut yaitu:

1. Inclusion: adalah keadaan dimana individu merasa sebagai bagian proses organisasi.
2. Engagement: adalah hubungan diantara organisasi dengan karyawan. Proses engagement didalam model talent management ini adalah memastikan karyawan antusias mengenai pekerjaan mereka dan mengambil langkah positif untuk meningkatkan reputasi organisasi.
3. Competencies: memastikan karyawan memiliki kompetensi yang tepat untuk bekerja di dalam organisasi dan memenuhi tujuannya.

4. Retention: memastikan karyawan tetap bertahan di organisasi dan tidak pindah ke perusahaan lain.

Selain itu terdapat juga sub proses dalam talent manajemen yaitu :

1. Sourcing adalah Proses akuisisi bakat yang disiplin yang berfokus pada perekrutan dan pengidentifikasian bakat.
2. Sourcing Succession Management adalah proses untuk mengidentifikasi, dan mengembangkan orang dalam dengan potensi untuk memenuhi posisi tertentu di dalam organisasi.
3. Branding adalah proses agar karyawan di organisasi tersebut bekerja dan memiliki perbedaan dibanding karyawan organisasi lain.
4. Workforce Planning adalah Proses berkelanjutan yang digunakan untuk menyelaraskan kebutuhan dan prioritas organisasi dengan kebutuhan karyawan untuk memastikan tujuan dan persyaratan hukum, layanan, manufaktur, dan peraturan terpenuhi.
5. Lebih lanjut dijelaskan jika dalam proses manajemen talenta terdapat 4 model dari manajemen talenta, selain itu juga diketahui dalam hal itu terdapat beberapa komponen yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan berbagai macam hal terkait manajemen talenta :
6. Workforce Staffing : adalah proses pengisian jabatan suatu tenaga kerja di dalam organisasi. Berikut adalah proses dan tindakan yang dilakukan di dalam Workforce Staffing :
7. Job Analysis adalah proses mengidentifikasi dan menentukan rincian pekerjaan, persyaratan dan kepentingan relatif dari pekerjaan tersebut.
8. Talent Acquisition adalah Proses menemukan dan mempertahankan personel yang memenuhi syarat yang memenuhi kebutuhan organisasi.
9. Employee Selection adalah Proses mewawancarai dan mengevaluasi kandidat untuk posisi tertentu dan memilih individu untuk pekerjaan berdasarkan kriteria tertentu.
10. On boarding adalah Mekanisme untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang membuat karyawan baru menjadi anggota organisasi yang efektif.
11. Workforce Planning adalah Proses berkelanjutan yang digunakan untuk menyelaraskan kebutuhan dan prioritas organisasi dengan kebutuhan karyawan untuk memastikan tujuan dan persyaratan hukum, layanan, manufaktur, dan peraturan terpenuhi.

Pengertian Talent Mapping, Menurut (Garavan et al., 2012), Talent Mapping merupakan sebuah cara yang dilakukan oleh HR sebagai cara untuk mengerti apa saja dan bagaimana kinerja dari karyawan yang mereka miliki sehingga talent mapping disebut juga sebagai sebuah karya atau arsitektur HR yang terdiri dari pernyataan yang jelas tentang kebutuhan pengembangan bakat, jalur pengembangan, sistem SDM yang efektif untuk mendukung identifikasi, penilaian dan pengembangan bakat serta perpaduan strategi pengembangan.

Dalam proses pengembangan tersebut, HR bertanggung jawab dalam beberapa hal yang dapat mendukung dan menilai kinerja dari individu tersebut, Beberapa hal yang dilakukan oleh HR untuk proses pengaplikasian dalam pemetaan manajemen talenta ialah.

Artikulasi kebutuhan bakat, Pada proses ini HR bertanggung jawab terkait menganalisa dari kemampuan dan keahlian dari setiap karyawan maupun kandidat karyawan yang akan

masuk di organisasi mereka, HR bertanggung jawab dalam memberikan usulan terkait kebutuhan apa dan sektor mana saja yang membutuhkan tambahan SDM. Sehingga seorang HR harus jeli dalam melihat bakat dan potensi yang dimiliki oleh karyawan yang ada.

Menciptakan Jalur Pengembangan, Selain melihat potensi dan bakat yang dimiliki oleh kandidat maupun karyawan yang telah bekerja dalam organisasi, HR juga harus dapat memberikan pengarahan dan pelatihan agar SDM yang ada dapat dimaksimalkan potensi dan bakat yang mereka miliki, sehingga dengan memaksimalkan hal tersebut maka dapat mengurangi biaya dari proses rekrutmen yang terkadang membutuhkan waktu dan biaya yang besar. Sistem SDM yang efektif untuk mendukung identifikasi, penilaian, dan pengembangan bakat. Untuk dapat mendukung segala sesuatu yang dibutuhkan HR agar dapat lebih berkembang dan memaksimalkan potensi dan bakat yang mereka miliki, setiap organisasi juga harus dapat memberikan dukungan perangkat maupun system yang efektif agar dapat mendukung kinerja HR dalam melakukan assessment dan penilaian kepada karyawan maupun calon karyawan yang ada.

Pada prosesnya terdapat beberapa program yang seringkali dilakukan oleh HR dalam melakukan pemetaan manajemen talenta, beberapa hal atau program itu adalah:

Program formal: Program pengembangan bakat formal mencakup spektrum strategi yang luas termasuk program pengembangan konseptual dan berbasis keterampilan, program pengembangan pertumbuhan pribadi, intervensi pengembangan berbasis umpan balik, dan intervensi pengembangan yang berfokus pada tindakan.

Pengalaman perkembangan berdasarkan hubungan: Hubungan yang dianggap paling signifikan termasuk rekan kerja, pemimpin senior, pelanggan, dan pemasok. Mereka dianggap penting untuk konteks pengembangan bakat karena mereka telah membantu karyawan berbakat melihat perspektif baru dan memahami masalah gambaran yang lebih besar.

Pengalaman pengembangan berbasis pekerjaan: Pekerjaan mewakili sumber utama pengembangan dan berbagai aspek pekerjaan disoroti bahwa pekerjaan, diketahui hal ini dapat memberikan lima peluang perkembangan yang signifikan : bos dan atasan, situasi perubahan haluan, peningkatan lingkup pekerjaan, perpindahan pekerjaan horizontal dan inisiatif baru seperti melakukan tugas tambahan, menerapkan perubahan, dan mengembangkan praktik baru.

Kegiatan pembangunan informal/nonformal: Mayoritas literatur pengembangan bakat menekankan strategi pengembangan formal namun membuat sejumlah perbedaan penting antara pembangunan informal, insidental dan tersirat. Pembangunan informal tidak direncanakan dibentuk tanpa hasil yang ditentukan. Ini didominasi oleh pengalaman. Pengembangan insidental tidak disengaja, produk sampingan dari aktivitas lain. Mereka melihatnya sebagai sub-kategori pembelajaran informal. Perkembangan implisit terdiri dari pembelajaran yang terjadi terlepas dari upaya sadar untuk belajar.

C. METODE PENELITIAN

Dalam pengumpulan data, tim penulis langsung bertanya kepada salah satu karyawan yang bekerja disana. Semua data yang diperlukan seperti list jabatan, job description, hingga permasalahan yang terjadi didapatkan lewat metode wawancara. Objek penelitiannya merupakan salah satu perusahaan ekspedisi di Kota Batam

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Masalah, Sebuah perusahaan yang bergerak PT GES sebagai objek penelitian tim penulis. GES merupakan kepanjangan dari Global Ekspedisi Solusi. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2018 di Kota Batam. GES merupakan perusahaan ekspedisi yang melayani pengiriman dari negara China menuju Kota Batam dengan skala kecil. PT GES memiliki total 6 posisi dalam perusahaan mereka, yaitu :

Manager memiliki tugas untuk mengatur, mengelola, serta mengawasi kinerja karyawan serta perusahaan.

PIC memiliki tugas untuk memantau dan memastikan pekerjaan berjalan lancar, memberikan edukasi cara kerja dan sosialisasi kepada bawahan.

Admin piutang memiliki tugas untuk mencatat semua data piutang pelanggan sesuai faktur yang telah tercetak melakukan penagihan kepada pelanggan via telepon maupun WA.

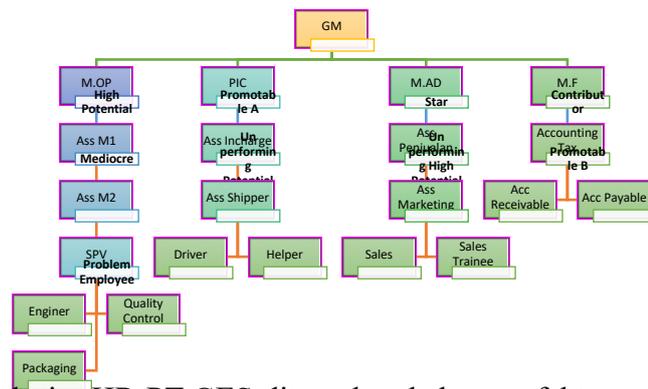
Admin keuangan memiliki tugas untuk mengatur arus uang perusahaan, menyusun kebijakan anggaran keuangan perusahaan.

Supir memiliki tugas untuk mengantarkan paket kepada pelanggan dengan cepat dan aman Staff gudang memiliki tugas untuk mengsortir serta memberikan barang kepada supir untuk mengantar maupun pelanggan yang datang menjemput sendiri

Pada hal ini sebagai HR PT.GES dituntut agar bisa menentukan mana karyawan yang memiliki potensi dan berguna bagi perusahaan dan mana karyawan yang harus diberikan sanksi ataupun pelatihan agar kinerja dia bisa naik atau dapat digantikan dengan individu lain yang lebih memiliki bakat dan talenta dalam mengurus dan mengerjakan pekerjaan yang ada di PT. GES.

Menurut data yang diperoleh oleh peneliti, didapatkan tingkat hierarki jabatan yang ada di PT.GES adalah sebagai berikut :

Penjelasan Kuadran	
Star	= 91-100
Promotable A	= 89-90
High Contributor	= 70-88
Contributor	= 59-69
Mediocre	= 51-58
Promotable B	= 40-50
Un-Performing High Potential	= 31-39
Un-Performing Potential	= 21-30
Problem Employee	= 10-20



Pada assesmen yang dilakukan oleh tim HR PT.GES ditemukan beberapa fakta yang menarik yaitu terdapat beberapa karyawan ditemukan yang memiliki kemampuan/bakat yang sesuai dengan posisinya saat ini dan ada juga yang tidak sesuai terkait posisi dan bakatnya yang ditempatinya saat ini oleh karena itu, peneliti merangkum sesuai dengan hasil penilaian dan assesmen yang di dapat dari HR PT.GES yaitu sebagai berikut :

Manager Administration

Pada posisi M.AD mendapatkan penilaian Star yang berarti dia memiliki kompetensi/bakat yang sangat sesuai dengan posisi yang dia duduki saat ini, sehingga dia dapat menghasilkan kinerja yang sangat bagus dan seringkali karyawan yang berada disini mendapatkan predikat karyawan

DESKRIPSI	1	2	3	4	5
Tanggung jawab					5
Leadership				4	
Quality Of Word				4	
Result Orientation					5
Team Work					5
Problem Solving					5
Creativity					5
Communication					5
Result					5
TOTAL	96				

Person In Charge, Pada posisi PIC mendapatkan penilaian promotable A sehingga ini mengisyaratkan jika individu ini memiliki kinerja yang sangat bagus dan juga memiliki bakat yang sesuai dengan posisi dia saat ini.

DESKRIPSI	1	2	3	4	5
Tanggung jawab					5
Leadership				4	
Quality Of Word					5
Result Orientation				4	
Team Work					5
Problem Solving				4	
Creativity				4	
Communication					5
Result				4	
TOTAL	89				

Manager Operational, Menurut data yang didapat pada posisi M.Op mendapatkan rating atau penilaian High Contributor, yang mana dia memiliki kinerja yang baik sekali dan bisa mengerjakan segala sesuatu dengan baik, namun meskipun berkinerja baik pada posisi ini individu harus sedikit bekerja ekstra keras karena tidak sesuai dengan bakat yang dia miliki, namun individu yang berada disini adalah tipe yang adaptif.

DESKRIPSI	1	2	3	4	5
Tanggung jawab			3		
Leadership				4	
Quality Of Word				4	
Result Orientation			3		
Team Work			3		
Problem Solving			3		
Creativity					5
Communication				4	
Result					5
TOTAL	76				

Manager Finance, Pada posisi M.F mendapatkan penilaian Contributor, hal ini berarti individu tersebut memiliki kinerja yang berada di rata-rata, hal itu dikarenakan kemampuan dan bakat yang dimiliki kurang sesuai dengan posisi yang dia tempati saat ini sehingga menghasilkan kinerja yang kurang begitu baik.

DESKRIPSI	1	2	3	4	5
Tanggung jawab				4	
Leadership				4	
Quality Of Word		2			
Result Orientation				4	
Team Work			3		
Problem Solving			3		
Creativity		2			
Communication				4	
Result				4	
TOTAL	67				

Assistant Manager 1, Pada posisi Ass M1 ditempatkan posisi Mediocre yang mana karyawan ini memiliki bakat dan ketrampilan yang rata-rata sehingga menghasilkan kinerja juga bisa saja.

DESKRIPSI	1	2	3	4	5
Tanggung jawab			3		
Leadership			3		
Quality Of Word		2			
Result Orientation			3		
Team Work			3		
Problem Solving				4	
Creativity	1				
Communication		2			
Result				4	
TOTAL	56				

Accounting Tax, Pada posisi Acc Tax ditempatkan pada posisi Promotable B yang mana karyawan ini memiliki kompetensi dan bakat yang baik namun dia kurang memaksimalkannya sehingga kinerja dia berada pada tingkat rata-rata saja.

DESKRIPSI	1	2	3	4	5
Tanggung jawab			3		
Leadership			3		
Quality Of Word		2			
Result Orientation			3		
Team Work			3		
Problem Solving		2			
Creativity	1				
Communication		2			
Result			3		
TOTAL			49		

Assistant Penjualan, Pada posisi Ass.Penjualan diketahui menempati posisi Un-Performing High Potential yang mana diketahui individu yang berada pada tingkat ini memiliki kompetensi dan bakat yang sangat bagus namun kurang dapat dimaksimalkan oleh individu tersebut sehingga kinerjanya buruk sekali, oleh karena itu peran HR

DESKRIPSI	1	2	3	4	5
Tanggung jawab		2			
Leadership	1				
Quality Of Word	1				
Result Orientation		2			
Team Work	1				
Problem Solving		2			
Creativity		2			
Communication			3		
Result			3		
TOTAL			38		

Assistant Incharge

Pada posisi Ass.Incharge diketahui berada pada posisi Un-Performing Potential, pada hal ini diketahui karyawan yang berada di posisi ini merupakan karyawan yang memiliki kinerja yang kurang padahal jika dia bisa memaksimalkan kemampuan atau bakatnya pasti dia bisa

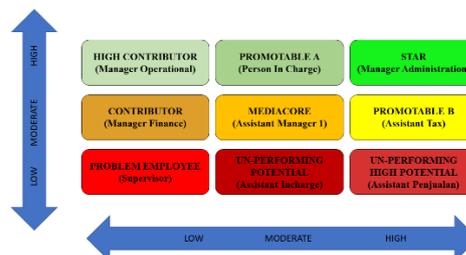
DESKRIPSI	1	2	3	4	5
Tanggung jawab		2			
Leadership	1				
Quality Of Word	1				
Result Orientation		2			
Team Work	1				
Problem Solving		2			
Creativity		2			
Communication	1				
Result	1				
TOTAL			29		

Supervisor

Pada posisi SPV terlihat jika dia menempati posisi problem employee yang mana dia memiliki kinerja yang sangat buruk dan kompetensi atau bakatnya tidak sesuai dengan posisi dia saat ini oleh karena itu lebih baik jika individu ini dipindah tugaskan ke bagian lainnya agar dapat

DESKRIPSI	1	2	3	4	5
Tanggung jawab	1				
Leadership	1				
Quality Of Word	1				
Result Orientation	1				
Team Work	1				
Problem Solving	1				
Creativity	1				
Communication	1				
Result	1				
TOTAL			20		

9 BOX TALENT MAPING



E. Hasil Analisa

Penerapan talent mapping di Indonesia sendiri masih tergolong sedikit. Perusahaan di Indonesia sangat sedikit yang menerapkan talent mapping. Padahal penerapan talent mapping ini sangatlah penting karena dengan memiliki chart talent, kita bisa menilai kinerja karyawan kita, apakah dia bekerja sesuai bakatnya, apakah ada bakat yang bisa dikembangkan, sampai kita bisa mempersiapkan karyawan kita untuk menempati posisi yang lebih tinggi nantinya. Salah satu perusahaan yang belum menerapkan talent mapping adalah perusahaan yang tim penulis ambil, yaitu PT Global Ekspedisi Solusi.

F. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, tim HR PT GES sudah harus mulai menerapkan talent mapping pada perusahaan ini. HR perlu tau karyawan mana yang cocok dengan posisinya dan bisa dikembangkan, atau karyawan yang tidak cocok dengan posisinya. Dan apabila ada karyawan yang tidak bisa dikembangkan ataupun dibina, perusahaan bisa memilih untuk mengeluarkan karyawan tersebut. Satu sisi penerapan talent mapping ini juga bertujuan supaya pembagian karyawan pada suatu perusahaan dapat tersusun dengan rapi. Perusahaan lain yang berada di Indonesia juga perlu pelan-pelan menerapkan talent mapping ini pada sistem karyawan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Cappelli, P. (2008). *Talent Management for the Twenty- First Century* by Peter Cappelli. *Harvard Business Review*. https://dlwqtxts1xzle7.cloudfront.net/32263933/Talent_Management_HBR-PDF-ENG-with-cover-page-v2.PDF?Expires=1645280676&Signature=F11Yv9wBfID0ohWWJT73Adn9Wn vUy90tUpDWE43OlJfz1VQKvQRzOEu0-v-M7u64ggfSfDeZDAjhlYuJKABQAHV99zwfooM7p8PfyJr60ZXIfyuA~LOcFbDupKi8s
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). *Strategic talent management: A review and research agenda*. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2012). *Mapping talent development: Definition, scope and architecture*. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 5–24. <https://doi.org/10.1108/03090591211192601>
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). *Talent management: A critical review*. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>
- Noors, A. I. A. (2019). *Pengarusutamaan Manajemen Talenta Dalam Tata Kelola Msdm Birokrasi Indonesia*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 4(2), 38–49. <https://doi.org/10.33701/jipks.v4i2.721>
- Pulungan, F. A. S. (2021). *Efek Iklan Transportasi Online Oleh Selebgram Terhadap Peningkatan Pengguna (Studi Deskriptif Pada Pengguna Grab Di Kota Medan)*.

Thahirah, R. A. (2016). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KONSUMEN PENGGUNA JASA EKSPEDISI ATAS KERUSAKAN BARANG YANG DIKIRIM MELALUI JALUR DARAT MENURUT HUKUM PERDATA (Studi Di CV Mefasa Express Kisaran). 1–23.