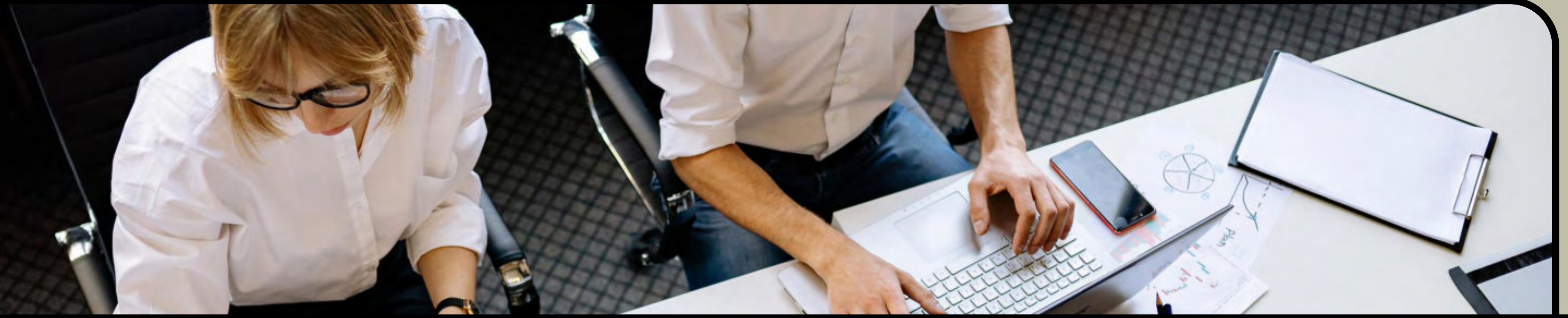




PERAN MANAJER LINI DALAM IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA

Biro Sumber Daya Manusia
BPK RI

NOMAD #5

TAHAPAN MANAJEMEN TALENTA

(Putri and Sary, 2023; Barkhuizen and Gumede, 2021; dan Son, et al., 2020)

Akuisisi Talenta

Pengembangan Talenta

Retensi Talenta

(Obedgiu, et al., 2022)

(PerMenPAN RB No.3/2020)

Penempatan Talenta

Pemantauan dan Evaluasi

PENDEKATAN MANAJEMEN TALENТА

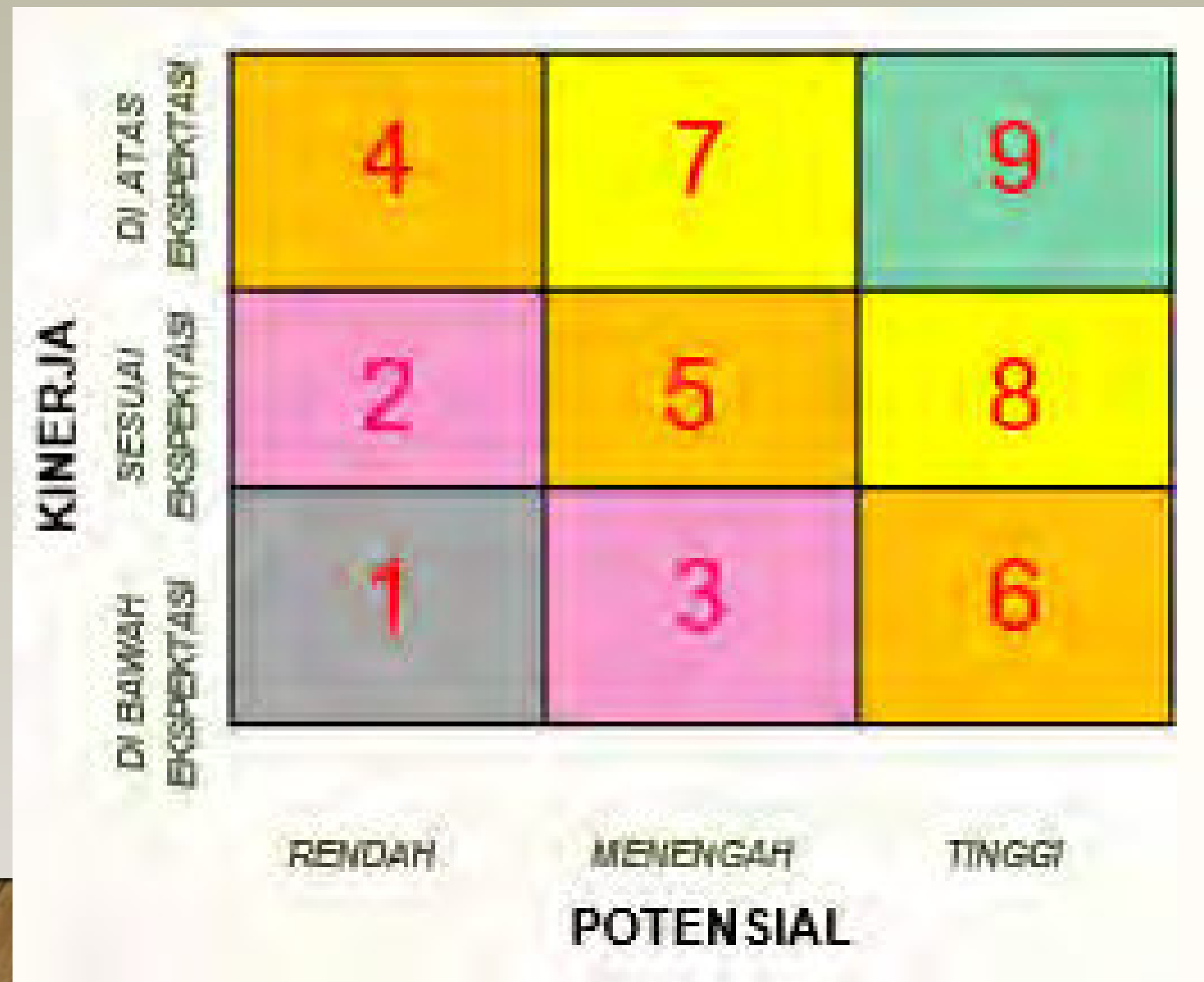
Inclusive approach

Exclusive approach

Hybrid



NINE BOX TALENT



PERAN MANAJER LINI

Bratton & Waton (2018)

Decision-Making Role (Pembuat Keputusan)

Interpersonal Role (Peran Penghubung)

Informational Role (Penyebar Informasi)

Developmental Role (Peran Pengembangan)

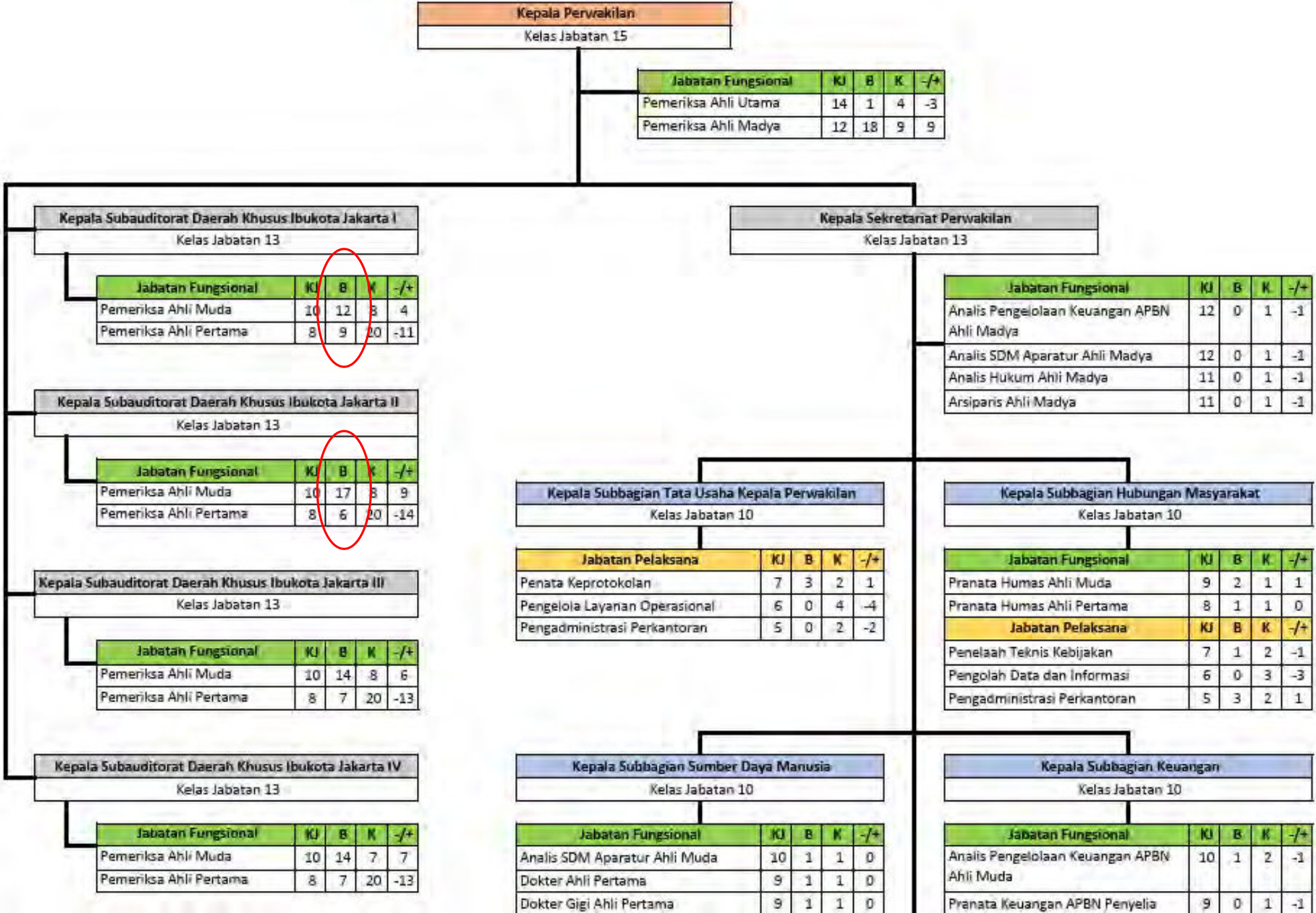
BATAS RENTANG KENDALI

Gitosudarmo dan Mulyono (2001: 132)	• batas pengendalian seseorang berkisar antara empat sampai enam bawahan.
Wahjono (2022)	• satu orang supervisor mengendalikan sebanyak 6 orang • masing-masing manajer mengendalikan 4 orang supervisor.
Henry Fayol	• bawahan yang dapat dikendalikan oleh setiap pengawas produksi dalam organisasi adalah 20 sampai 30 karyawan • setiap kepala pengawas dapat mengawasi hanya 3 sampai 4 pengawas produksi.
Lyndall F. Urwick	• tidak ada eksekutif yang dapat mengendalikan secara langsung kerja lebih dari lima atau paling banyak enam bawahan.

PETA JABATAN

TANGGAL : 20 DESEMBER 2024

PETA JABATAN PADA BPK PERWAKILAN PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA



KINERJA

Task Performance

Contextual Performance

Counterproductive Performance





KARAKTERISTIK RESPONDEN

Total 239 Responden yang merupakan para pejabat fungsional pemeriksa BPK yang sebagian besar tersebar di Pulau Jawa.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 s.d. 5 Tahun	38	16,06
Lebih dari 5 s.d. 10 Tahun	34	14,06
Lebih dari 10 s.d. 15 Tahun	85	35,74
Lebih dari 15 s.d. 20 Tahun	46	19,68
Lebih dari 20 s.d. 25 Tahun	16	6,43
Lebih dari 25 Tahun	20	8,03



TABEL STATISTIK DESKRIPTIF

Tabel 16
Statistik Deskriptif

Variabel	Kriteria	Kode	Indikator Pernyataan	Mean
<i>Talent Management</i>	Tertinggi	TM7	Organisasi tempat saya bekerja memberikan saya peluang untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan sesuai dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan.	4,213
	Terendah	TM2	Posisi penting dalam organisasi tempat saya bekerja telah diidentifikasi dan diisi oleh talenta yang sesuai.	3,442
	Rata-rata			3,802
<i>Line Managerial Support</i>	Tertinggi	LMS1	Atasan/Ketua tim menghargai pendapat yang saya berikan.	4,133
	Terendah	LMS4	Atasan/Ketua Tim sangat memperhatikan saya.	3,771
	Rata-rata			3,930
<i>Job Satisfaction</i>	Tertinggi	JS10	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	4,305
	Terendah	JS15	Promosi pegawai dilakukan dengan objektif.	3,185
	Rata-rata			3,839
<i>Employee Performance</i>	Tertinggi	EP3	Saya bekerja dengan baik untuk setiap pekerjaan yang saya lakukan	4,233
	Terendah	EP7	Saya tidak pernah terlambat atau pulang sebelum waktunya.	3,755
	Rata-rata			4.059

Sumber: Data diolah dengan SPSS

KETERBATASAN IMPLEMENTASI PROGRAM PADA SEKTOR PUBLIK

Banyak memiliki pemangku kepentingan

Terikat pada peraturan di atasnya

Keterbatasan sumber daya

Rentan terhadap tekanan internal dan eksternal



TABEL HASIL UJI HIPOTESIS

Tabel 17
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
H1: <i>Talent Management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>	-0,633	0,03	Tidak didukung
H2: <i>Talent Management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Line Managerial Support</i>	0,863	0,000	Didukung
H4: <i>Line Managerial Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>	0,327	0,018	Didukung
H5: <i>Talent Management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0,945	0,000	Didukung
H7: <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>	0,958	0,000	Didukung

Sumber: Data diolah dengan AMOS



TABEL HASIL UJI SOBEL TEST

Tabel 18
Hasil Uji Sobel Test

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
H3: <i>Talent Management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Line Managerial Support</i>	0,282	0,006	Didukung
H6: <i>Talent Management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	0,905	0,000	Didukung

Sumber: Data Diolah dengan Aplikasi *Sobel Test*

IMPLIKASI MANAJERIAL

1

Komitmen organisasi dalam menerapkan sistem merit pada kebijakan manajemen talenta

2

Membangun sistem informasi manajemen talenta yang valid dan transparan

3

Memaksimalkan peran manajer lini dalam implementasi manajemen talenta

4

Mendorong inovasi program/kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai

FOKUS: MENINGKATKAN PERAN MANAJER LINI

Penegasan peran dalam pola hubungan kerja

Penilaian yang objektif

Perencanaan pengembangan pegawai

Sharing Session

“Effective talent management is about ensuring an ongoing focus of a two-way dialogue between manager and employee about what is important and how to improve.”

(Berger, The Talent Management Handbook)

MARI BERDISKUSI



Link Presensi:
<https://bit.ly/NomadSeri5>