



Volume 2 Nomor 2, September 2022

DOI: <https://doi.org/10.37726/jammiah.v2i2.203>

Penerapan Manajemen Talenta (*Talent Management*) pada Karawan Logistik Farmasi di RS Abdul Radjak Purwakarta

Sahrul Pahrudin¹, Jalaludin²

^{1,2}*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Indonesia Purwakarta
Jln. Veteran No. 150, Ciseureuh Kecamatan Purwakarta, Jawa Barat Indonesia 41118*

¹sahrulphan22@gmail.com²Jalaludinstiesip@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu cara untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia yaitu dengan mengimplementasikan manajemen talenta. Pidato visi Indonesia oleh Presiden Joko Widodo, menyebutkan manajemen talenta merupakan salah satu cara agar sumber daya manusia Indonesia dapat bersaing di kancah global. Manajemen talenta menjadi tahap baru dalam menyelesaikan masalah dan salah satu kunci kesuksesan perusahaan di era modern ini, termasuk di lembaga rumah sakit. Manajemen talenta sangat dibutuhkan untuk menjaga kualitas pelayanan pegawai terhadap pasien. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui Penerapan Manajemen Talenta (*Talent Management*) pada Karyawan Logistik Farmasi di Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara, studi dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Penerapan Manajemen Talenta (*Talent Management*) pada pegawai di Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta sudah dilaksanakan secara optimal, dimana penempatan pegawai yang efektif dan sudah sesuai dengan prinsip *one the right man, one the right place and one the right time*, serta Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta telah menerapkan *Acceleration Development* yang memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk meningkatkan kecapakan dan keterampilan. Setiap karyawan Rumah Sakit Abdul

JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah), Volume 2, Nomor 2, September 2022

<http://journal.sties-purwakarta.ac.id/index.php/jammiah/>

ISSN: 2797-040X (Media Online) 2797-197X (Media Cetak)

Radjak Purwakarta wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan termasuk pegawai di Logistik farmasi. Manajemen talenta juga sudah diterapkan Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta dari mulai tahapan : 1). Perencanaan Talenta. 2). Pengembangan Talenta. Dan 3). Mempertahankan Talenta.

Kata kunci : Manajemen Talenta, logistik Farmasi

ABSTRACT

One way to manage Human Resources is to implement talent management. President Joko Widodo's speech on Indonesia's vision stated that talent management is one way for Indonesia's human resources to compete in the global arena. Talent management is a new stage in solving problems and one of the keys to the company's success in this modern era, including in hospital institutions. Talent management is needed to maintain the quality of employee services to patients. The focus of this study was to determine the application of Talent Management to Pharmacy Logistics Employees at Abdul Radjak Hospital Purwakarta. This study uses qualitative research methods, while the data collection techniques used are interviews, documentation studies and observations. The results of the study concluded that the application of Talent Management to employees at the Abdul Radjak Purwakarta Hospital had been carried out optimally, where the placement of employees was effective and in accordance with the principles of one the right man, one the right place and one the right time, and Abdul Radjak Purwakara Hospital has implemented Acceleration Development which provides opportunities for every employee to improve their skills and abilities. Every employee of Abdul Radjak Purwakarta Hospital is required to attend education and training, including employees in Pharmaceutical Logistics. Talent management has also been implemented by Abdul Radjak Purwakarta Hospital from the following stages: 1). Talent Planning. 2). Talent Development. and 3). Maintaining Talent.

Keywords: Talent Management, Pharmaceutical Logistics

I. PENDAHULUAN

Salah satu cara untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia yaitu dengan implementasi manajemen talenta. Pidato visi Indonesia oleh Presiden Joko Widodo, menyebutkan manajemen talenta merupakan salah satu cara agar Sumber Daya Manusia Indonesia dapat bersaing di kancah global¹. Manajemen talenta menjadi tahap baru dalam menyelesaikan masalah dan salah satu kunci kesuksesan

¹ Muhsin, Hadijah. Kampus Merdeka Di Era New Normal. *Masa Depan Kampus Merdeka & Merdeka Belajar: Sebuah Bunga Rampai Dosen*, 2021, 143.

perusahaan di era modern ini, termasuk di lembaga rumah sakit². Manajemen talenta sangat dibutuhkan untuk menjaga kualitas pelayanan pegawai terhadap pasien.

Rumah sakit sebagai lembaga yang identik dengan spesifikasi kompetensi, tentunya sangat penting sekali mengelola dan meningkatkan telenta yang dimiliki oleh masing-masing pegawainya. Terlebih pihak manajemen atau *Human Resource Deployment* (HRD) harus bisa mengelola semua talenta pegawainya dengan sebaik mungkin, supaya tidak terjadi berbagai pelayanan yang kurang akurat atau tidak memuaskan pasien.

Manajemen talenta sedikit banyaknya berhubungan dengan malpraktek, malpraktik menjadi ancaman yang paling mengerikan dari proses pengobatan. Niat untuk berobat dan sembuh malah berujung pada sesuatu yang lebih parah. Ketika seseorang mencari pertolongan medis, tentu berharap adanya kesembuhan terhadap berbagai penyakit yang dideritanya. Beberapa kasus malpraktik di Indonesia ini justru harus membuat kondisi pasien menjadi tambah parah, seperti³: 1). Infeksi Pasca Operasi Caesar, kasus malpraktik di Indonesia ini berlokasi di Bintan Utara. Seorang perempuan berusia 30 tahun mengalami infeksi pasca operasi caesar. Alhasil, perutnya bahkan berlubang dan mengeluarkan bau busuk. Diketahui perempuan tersebut menjalani rawat inap selama 3 hari pasca operasi caesar, selama 3 hari itu pula, rupanya pihak rumah sakit tak memeriksa luka bekas operasi, bahkan tak mengganti perbannya. Setelah itu, pasien mengeluh sakit di bagian perut, saat dilihat, ternyata dinding perut istrinya sudah basah dan menimbulkan bau bahkan berlubang.

Kasus selanjutnya, 2) Kesalahan Menangani Persalinan, kasus malpraktik di Indonesia ini terjadi di Palembang. Sepasang suami istri harus menerima kenyataan pahit jika bayi mereka ternyata tewas usai dilahirkan dengan kondisi leher patah dan kulit terkelupas. Kondisi ini diduga terjadi karena kesalahan bidan dalam menangani proses persalinan sang istri. Kasus berikutnya, 3). Kebutaan Pasca Operasi Usus Buntu, kali ini nasib tragis dialami seorang anak berusia 14 tahun asal Nusa Tenggara Timur. Merasakan sakit perut dan dinyatakan usus buntu, ia harus menjadi korban

² Rahma, Ellysa Lutfia. Penggunaan Budaya Perusahaan Terhadap Sdm Toko Ritel Dalam Menghadapi Era Disrupsi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2021, 18.1: 70-85.

³ Cholif Rahma, "7 Kasus Malpraktik Di Indonesia Yang Menggemparkan Publik," <https://www.orami.co.id/>, last modified 2021, accessed September 20, 2022, <https://www.orami.co.id/magazine/kasus-malpraktik-di-indonesia>.

salah satu kasus malpraktik di Indonesia. Setelah menjalani operasi usus buntu, mata kanannya malah mengalami kebutaan. Padahal, sebelumnya kedua matanya baik-baik saja.

Kasus selanjutnya juga, 4). Salah Obat, kasus malpraktik di Indonesia menyebabkan kebutaan. Mulanya, warga yang berprofesi sebagai petani di Kabupaten Bone memeriksakan diri dengan keluhan sakit di bagian kepalanya. Dokter pun memberikan obat berupa salep kepada pasiennya dengan cara mengoleskan salep kulit di bagian pinggir mata atas dan bawah. Tidak lama setelah dioleskan, kedua matanya terasa panas dan tidak dapat melihat sama sekali.

Dari berbagai kasus diatas, sebenarnya masih banyak ditemukan kasus-kasus lain yang berhubungan dengan malpraktek, malpraktek terjadi karena kurangnya control dan manajemen talenta yang kurang baik. Dengan manajemen talenta talenta peneliti yakin akan sedikit kemungkinan terjadi berbagai penyalahgunaan, atau pelayanan yang asal-asalan terhadap pasien.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilokasi penelitian, masih sedikit sekali hasil penelitian tentang manajemen talenta di rumah sakit. Kebanyakan penelitian yang berhubungan dengan rumah sakit seperti “Hubungan Pengetahuan Mahasiswi dan Dukungan Orang Tua Terhadap Minat Mahasiswi DIII Kebidanan Menjadi Relawan dalam Membantu Indonesia Menghadapi Covid-19”⁴. Penelitian tersebut membahas tentang pengaruh pengetahuan mahasiswi dan dukungan orang tua terhadap minat mahasiswi DIII kebidanan menjadi relawan. Penelitian selanjutnya tentang Tinjauan Karakteristik Kesehatan Tekanan Darah, Kolesterol, Asam Urat Dan Gula Darah Di Desa Marindal Wanita An-Nur 1 Kec. Patumbak Kab. Deli Serdang⁵. Penelitian tersebut menjelaskan pelaksanaan pengabdian masyarakat didapatkan mayoritas responden berusia >50 tahun sebanyak 22 orang (27%), sebagian besar berpendidikan rendah 17 orang (57%), mayoritas tidak bekerja 27 orang (90 %), mayoritas Jawa 20 orang (67%), mayoritas wanita menikah 28 orang (93%) dan mayoritas dengan riwayat perokok pasif sebanyak 20 orang (67%), mayoritas tekanan darah normal

⁴ Rosa Susanti and Hainun Nisa, “Hubungan Pengetahuan Mahasiswi Dan Dukungan Orang Tua Terhadap Minat Mahasiswi DIII Kebidanan Menjadi Relawan Dalam Membantu Indonesia Menghadapi Covid-19,” *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan* 11, no. 2 (2021): 129–135.

⁵ Diah Lestari, Fatwa Imelda, and Febrina Oktavinola Kaban, “Overview Of Health Characteristics Of Blood Pressure, Cholesterol, Uric Acid And Blood Sugar Levels In An-Nur Women’s Marindal Village 1 Kec. Patumbak Kab. Deli Serdang,” *Abdimas Talenta: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 4, no. 1 (2019): 45–54.

sebanyak 21 orang (70%), sebagian besar kadar kolesterol normal sebanyak 27 orang (90%), sebagian besar kadar asam urat normal sebanyak 26 orang (87%), sebagian besar kadar gula darah normal adalah 28 orang (93%). Meningkatkan derajat kesehatan dan menurunkan angka kejadian penyakit tidak menular dengan melakukan penyuluhan dan pemeriksaan kesehatan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui Penerapan Manajemen Talenta (*Talent Management*) pada Karyawan Logistik Farmasi di Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia⁶.

2. Pengertian Manajemen Talenta

Talenta adalah karyawan kunci yang memiliki pemikiran strategis yang tajam, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional dan kemampuan menciptakan hasil. Talenta adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini maupun yang akan datang, talenta yang dimaksud ini tidak hanya terbatas pada level tertentu tetapi berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang ada dalam organisasi⁷.

3. Kinerja (*performance*)

⁶ Fadhil, Muhammad. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Perspektif: Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani*, 2016, 1.1: 70-81.

⁷ Rachmadinata, Niko Satria; Ayuningtias, Hani Gita. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2017, 17.3: 197-204.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika⁸.

4. Manarik/ Perencanaan Talenta

a. Perencanaan Talenta

Tahap ini adalah tahap di mana dilakukannya pencarian pada tenaga kerja atau SDM potensial yang bisa memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan. Pencarian ini bisa melibatkan berbagai *platform* seperti situs pencarian kerja, aplikasi seperti *LinkedIn* atau bahkan dengan membuka *walk in interview* untuk langsung turun ke lapangan guna menemukan tenaga kerja yang sesuai dan potensial⁹.

b. Proses Rekrutmen

Memutuskan calon final untuk posisi yang dibutuhkan serta memberikan penawaran kerja lebih detail sehingga terdapat terbangun kesepahaman antara perusahaan dengan calon pekerja¹⁰.

c. Proses Seleksi

Setelah mendapatkan dan melakukan kontak dengan para calon pekerja yang memenuhi kualifikasi dasar, saatnya untuk melakukan seleksi. Tahap ini termasuk proses wawancara dan evaluasi terhadap kemampuan yang dimiliki calon tenaga kerja dan apakah kapasitas calon tersebut sesuai dengan apa yang tengah dibutuhkan. Jika telah diperkirakan dan dipetakan dengan baik, proses seleksi ini akan memiliki standar yang jelas antara mana yang sesuai dan tidak¹¹.

d. Proses Orientasi Talenta

Setelah mendapat tenaga kerja yang cocok, kemudian akan dilakukan pelatihan kemampuan agar tenaga kerja yang baru bisa menyesuaikan diri dengan iklim dan tempo kerja perusahaan¹².

⁸ Maryadi, Maryadi, Et Al. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Asn Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2021, 2.4: 647-656.

⁹ Lattu, Arny; Manongga, Danny; Iriani, Ade. Ekstraksi Pengetahuan Pada Penurunan Minat Mahasiswa Mengikuti Bursa Kerja Menggunakan Soft System Methodology. *Matrik: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika Dan Rekayasa Komputer*, 2021, 20.2: 305-316.

¹⁰ Daniar Paramita, Ratna Wijayanti. Gemilang Di Angkasa Catatan Perjalanan I (2017-2021). 2021.

¹¹ Lesmana, Gusman. Kapita Selekt Konseling. *Profesor Kelompok Buku*, 2021, 2.1.

¹² Kusumastuti, Yatri Indah. *Komunikasi Bisnis*. Pt Penerbit Ipb Press, 2021.

5. Pengembangan Talenta¹³

a. *Talent Pool* Level Pertama

Talent Pool ini merupakan pusat pengembangan untuk manajemen puncak (*top management*), yang mana para pesertanya berasal dari level manajemen utama maupun manajer untuk menduduki posisi puncak.

b. *Talent Pool* Level Kedua

Talent pool level kedua ini merupakan level pengembangan *talent pool* yang pesertanya berasal dari pemegang jabatan *supervisor* dan asisten Manajer untuk dikembangkan menjadi calon pemimpin manajemen madya di masa mendatang.

c. *Talent Pool* Level Ketiga

Talent pool level ketiga ini merupakan level pertama dalam manajerial yang di dalam kelompok akselerasi ini perusahaan meamsukan pemegang jabatan dari pemimpin regu dan koordinator yang memiliki talenta untuk dikembangkan menjadi kandidat-kandidat *supervisor*

6. Mempertahankan Talenta¹⁴

- a. Kesempatan untuk pengembangan diri, yaitu organisasi perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bertalenta untuk mengembangkan kompetensi dengan mempelajari keterampilan baru, pengetahuan baru dan menunjukkan potensi mereka secara penuh.
- b. Kesempatan untuk mengembangkan karier. Organisasi menginginkan pegawainya untuk menginvestasikan kariernya untuk organisasi. Sebagai imbalannya, organisasi juga harus bersedia berinvestasi untuk mengembangkan karier pegawainya. Hal ini berarti kedua pihak memperoleh manfaat. Terkait dengan hal ini, organisasi harus membangun pola karir pegawai dan sistem suksesi sebagai dasar perencanaan karier talenta.
- c. Peluang untuk promosi. Agar menjadi strategi mempertahankan (*retention*) pegawai, proses promosi harus terbuka dan transparan. Kandidat yang akan dipromosikan harus diseleksi berdasarkan kinerja dan kompetensi. Bila memungkinkan, bisa dilakukan *fast track* dalam pengembangan karier talenta.
- d. Sistem penggajian Organisasi harus memiliki sistem penggajian yang memotivasi talenta dan yang jelas dan terbuka.

¹³ Sari, Caesar Permata; Prasetya, Arik. Analisis Penerapan Strategi Dalam Talent Management Sebagai Upaya Perencanaan Suksesi Dan Retaining Talent (Studi Pada Pt. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandara Juanda). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2017, 50.4: 146-154.

¹⁴ Chidir, Gusli, Et Al. Learning Dan Coaching: Analisis Anteseden Manajemen Kinerja Dosen. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2021, 4.2: 293-315.

B. Perbandingan Penelitian terdahulu

Penelitian tentang Penerapan Manajemen Bakat (*Talent Management*) pada Karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya seperti yang dilakukan Hanna Viany Octavia Heru Susilo¹⁵. Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penelitian yang di teliti saat ini tentang Penerapan Manajemen Talenta (*Talent Management*) pada Karyawan Logistik Farmasi di Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta. Perbedaan objek penelitian ini berfokus pada Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta, yaitu perusahaan jasa yang bergerak dalam unit pelayanan kesehatan yang beralamat di JL. Bungursari nomor 36 Purwakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode wawancara, studi dokumentasi dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Baban Sobandi¹⁶. Tujuan utama kajian ini adalah merumuskan strategi yang tepat untuk *implementasi* kebijakan manajemen talenta di Indonesia. Dengan menggunakan metode deskriptif dengan teknik analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*), kajian ini mengidentifikasi faktor-faktor pendorong dan penghambat implementasi Manajemen Talenta pada birokrasi pemerintah di Indonesia. Berdasarkan hasil tersebut, maka direkomendasikan dua pendekatan strategi yang harus dilakukan, yaitu pendekatan struktural dan pendekatan kultural. Pendekatan struktural dilakukan melalui penyiapan kebijakan operasional dengan berbagai instrumen dan model yang dibutuhkan, sedangkan pendekatan kultural dilakukan melalui perubahan pola pikir dan budaya organisasi birokrasi dalam sistem merit yang sudah menjadi kebijakan dalam pengembangan karier pegawai negeri sipil di Indonesia. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang di teliti saat ini terdapat pada objek penelitian ini berfokus pada Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta, yaitu perusahaan jasa yang bergerak dalam unit pelayanan kesehatan yang beralamat di JL. Bungursari nomor 36 Purwakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode wawancara, studi dokumentasi dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Ida Ketut Kusumawijaya¹⁷. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) karakteristik dari mitra strategis dan peran agen perubahan, manajemen bakat dan kinerja manajer, (2) pengaruh mitra strategis dan peran agen perubahan untuk manajemen bakat dan dampaknya

¹⁵ Octavia, Hanna Viany; Susilo, Heru. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2018, 60.2: 186-191.

¹⁶ Sobandi, Baban. Strategi Implementasi Manajemen Talenta Pada Birokrasi Di Indonesia. *Civil Service Journal*, 2019, 13.2 Nov: 15-25.

¹⁷ Kusumawijaya, Ida Ketut. Peran Mitra Strategis Dan Agen Perubahan Dalam Manajemen Talenta Dan Kinerja Manajer. *Jurnal Siasat Bisnis*, 2011, 15.1.

terhadap kinerja manajer. Sebanyak empat ratus manajer hotel di Bali berpartisipasi dalam penelitian ini dengan menggunakan proporsional *random* sampling. Perbedaan Penelitian yang dilakukan yaitu berbeda dalam teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara, studi dokumentasi dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Berdasarkan 3 variable yang diteliti yaitu tentang : 1). Manarik/ Perencanaan talenta. 2). Pengembangan talenta. 3). Mempertahankan talenta.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Manajemen Talenta (*Talent Management*) pada Karyawan Logistik Farmasi di Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta

Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta yang beralamat di JL. Bungursari nomor 36. Salah satu Rumah Sakit terbesar di Purwakarta yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan menerapkan manajemen talenta (*talent management*) pada karyawan logistik farmasi yang didasarkan pada kebutuhan *internal* perusahaan untuk mendapatkan penempatan karyawan yang efektif, dimana penempatan karyawan sesuai dengan prinsip *one the right man, one the right place and one the right time*. Menurut ¹⁸, *talent management* merupakan pendekatan korporasi yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta yang secara konsisten memberikan kinerja unggul. Tahapan-tahapan dari program *talent management* adalah sebagai berikut:

1. Manarik/ Perencanaan Talenta

a. Perencanaan Talenta

Pada tahap ini biasanya Direktur Rumah sakit Abdul Radjak Purwakarta berkoordinasi dengan *Team management* untuk segera membuat perencanaan perekrutan karyawan baru sesuai pada bidang yang sedang dibutuhkan.

b. Proses Rekrutmen

Pada tahap ini Rumah Sakit Abdul Radjak biasanya melakukan *follow up* dari perencanaan sebelumnya perihal *open recruitment* melalui situs resmi Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta melalui sosial media seperti Instagram [@radjakhospitalpwk](https://www.instagram.com/radjakhospitalpwk), kemudian melakukan *walk inter view*.

c. Proses Seleksi

Pada proses ini menindak lanjuti tahap ke-1 dan ke-2 kemudian terjaringlah beberapa kandidat yang ikut serta dalam *open recruitment* di Rumah Sakit Abdul radjak Purwakarta dan mengikuti serangkaian *test*, pada tahap ini hanya

¹⁸ Angliawati, Ria Yuli; Fatimah, Feti. Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. Jurnal Sain Manajemen, 2020, 2.2: 28-40.

peserta yang memiliki kualifikasi yang akan diterima untuk mengikuti tahap selanjutnya.

d. Proses Orientasi Talenta

Pada tahap ini para peserta yang lolos seleksi akan diberikan serangkaian test atau *trainning* sesuai dengan bidangnya masing-masing. Seperti halnya proses orientasi talenta untuk bagian logistik Farmasi Abdul Radjak adalah dengan cara memperkenalkan area dan cara kerja untuk memonitoring khususnya stok obat-obatan dan alat kesehatan lainnya.

2. Pengembangan Talenta

a. *Talent Pool* Level Pertama

Pada tahap ini biasanya Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta melakukan pengembangan talenta untuk mencari kandidat seorang kepala unit yang membawahi para karyawan logistik farmasi. Seperti halnya untuk mencari kepala unit di Logistik Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta, kader seorang kepala unit adalah para karyawan yang biasanya sudah berada pada level senior.

b. *Talent Pool* Level Kedua

Pada tahap ini biasanya Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta melakukan pengembangan talenta untuk mencari kandidat seorang manager yang membawahi kepala unit. Kader yang dipilih adalah kepala unit masing-masing bidang yang ada di Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta.

c. *Talent Pool* Level Ketiga

Pada tahap ini biasanya Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta melakukan pengembangan talenta untuk mencari kandidat seorang direktur yang membawahi manager dan kader yang dipilih adalah manager dari masing-masing unit.

3. Mempertahankan Talenta

a. Kesempatan untuk pengembangan diri

Pada tahap ini Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta mewajibkan setiap karyawannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan pengembangan talenta yang diselenggarakan oleh Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta.

Contoh pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta berupa :

Tabel 3.1

Pengembangan diri pegawai di Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta

NO	Kegiatan	Tujuan
1	Bantuan Hidup Dasar	Bantuan Hidup Dasar (BHD) adalah suatu usaha yang dapat dilakukan untuk mempertahankan kehidupan pada saat seseorang mengalami keadaan yang mengancam nyawa atau keadaan kegawatdaruratan.
2	Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran	a. Meningkatkan kewaspadaan terhadap bahaya kebakaran b. Melakukan tindakan penanggulangan kebakaran secara dini c. Memberikan peringatan bahaya kebakaran d. Petunjuk penyelamatan pada kebakaran
3	Pencegahan dan Pengendalian infeksi	suatu upaya yang ditujukan untuk mencegah transmisi penyakit menular di semua tempat pelayanan kesehatan

b. Kesempatan untuk mengembangkan karier

Pada Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta Pengembangan karir tergantung kinerja dan potensi. Jika terdapat jabatan kosong, perusahaan mempertimbangkan pekerja yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan tersebut dengan berpedoman pada minat, kualifikasi, pengalaman, hasil penilaian prestasi serta kemampuan kerja pekerja.

c. Peluang untuk promosi

Pada Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta peluang untuk promosi dilihat dari masa kerja dan loyalitas serta sesuai dengan kualifikasi. Contoh peluang untuk promosi seperti halnya dalam promosi pengangkatan karyawan tetap, biasanya dalam jangka waktu minimal masa kerja 3 tahun karyawan yang sudah memenuhi kualifikasi akan di promosikan menjadi karyawan tetap dan apabila sudah karyawan tetap akan dipromosikan naik jabatan.

d. Sistem penggajian Organisasi

Semakin tinggi jabatan organisasi atau unit, maka semakin tinggi *income* yang didapat. Semakin tinggi *income* semakin tinggi pula tanggungjawab dan peran di jabatan tersebut. Berikut gambaran umum perihal sistem penggajian di RS Abdul Radjak Purwakarta yaitu 1). Karyawan swasta Rp. 3.000.000, - Rp.

4.000.000, 2). Kepala Unit Rp. 5.000.000, - Rp. 6.000.000 , 3). Manager Rp. 10.000.000 – Rp. 15.000.000,.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data yang diteliti oleh penulis mengenai Penerapan Manajemen Talenta (*Talent Management*) pada pegawai di Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta sudah dilaksanakan secara optimal, dimana penempatan pegawai yang efektif dan sudah sesuai dengan prinsip *one the right man, one the right place and one the right time*, seta Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta telah menerapkan **Acceleration Development yang** memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk meningkatkan kecapan dan keterampilan. Setiap karyawan Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan termasuk pegawai di Logistik Farmasi. Tahapan - tahapan dari program *talent management* yaitu : Manarik/ Perencanaan Talenta meliputi 1). Perencanaan Talenta, 2). Proses Rekrutmen, 3). Proses Seleksi, 4). Proses Orientasi Talenta. Kemudian Pengembangan Talenta meliputi 1). *Talent Pool* Level Pertama, 2). *Talent Pool* Level Kedua, 3). *Talent Pool* Level Ketiga. Serta Mempertahankan Talenta meliputi 1). Kesempatan untuk pengembangan diri. Pada tahap ini Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta mewajibkan setiap karyawannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan pengembangan talenta yang selenggarakan oleh Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta. Contoh pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta berupa : Bantuan Hidup Dasar, Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran dan Pencegahan dan Pengendalian infeksi. 2). Kesempatan untuk mengembangkan karier. Pada Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta Pengembangan karir tergantung kinerja dan potensi, 3). Peluang untuk promosi. Pada Rumah Sakit Abdul Radjak Purwakarta peluang untuk promosi dilihat dari masa kerja dan loyalitas serta sesuai dengan kualifikasi, 4). Sistem penggajian Organisasi. Semakin tinggi jabatan organisasi atau unit, maka semakin tinggi *income* yang didapat.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Angliawati, Ria Yuli; Fatimah, Feti. 2020. Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sain Manajemen*, 2.2: 28-40.
- Anisah, Anisah; Sakinah, A. S. 2020. Konsep Manajemen Talenta Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5.2: 238-240.
- Chidir, Gusli, Et Al. 2021. Learning Dan Coaching: Analisis Anteseden Manajemen Kinerja Dosen. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4.2: 293-315.

- Daniar Paramita, Ratna Wijayanti. (2017-2021). 2021. Gemilang Di Angkasa Catatan Perjalanan I Lesmana, Gusman. 2021. Kapita Selekta Konseling. Profesor Kelompok Buku, 2.1.
- Fadhil, Muhammad. 2016. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Perspektif: Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani*, 1.1: 70-81.
- Kardo, Kardo; Wilujeng, Sri; Suryaningtyas, Dianawati. 2020. Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6.1.
- Kusumastuti, Yatri Indah. 2021. *Komunikasi Bisnis*. Pt Penerbit Ipb Press.
- Kusumawijaya, Ida Ketut. 2011. Peran Mitra Strategis Dan Agen Perubahan Dalam Manajemen Talenta Dan Kinerja Manajer. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15.1.
- Lattu, Arny; Manongga, Danny; Iriani, Ade. 2021. Ekstraksi Pengetahuan Pada Penurunan Minat Mahasiswa Mengikuti Bursa Kerja Menggunakan Soft System Methodology. *Matrik: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika Dan Rekayasa Komputer*, 20.2: 305-316.
- Maryadi, Maryadi, Et Al. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Asn Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2.4: 647-656.
- Mende, Christian Daniel; Dewi, Yustina Erti Pravitasmara. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Employee Engagement Dan Work From Home Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10.1: 45-56.
- Muhsin, Hadijah. 2021. *Kampus Merdeka Di Era New Normal. Masa Depan Kampus Merdeka & Merdeka Belajar: Sebuah Bunga Rampai Dosen*, 143.
- Octavia, Hanna Viany; Susilo, Heru. 2018. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60.2: 186-191.
- Rachmadinata, Niko Satria; Ayuningtias, Hani Gita. 2017. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17.3: 197-204.
- Rahma, Ellysa Lutfia. 2021. Penggunaan Budaya Perusahaan Terhadap Sdm Toko Ritel Dalam Menghadapi Era Disrupsi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18.1: 70-85.
- Rifai, Ahmad; Maarif, M. Syamsul; Sukmawati, Anggraini. 2021. Persepsi Pegawai Terhadap Implementasi Manajemen Talenta Di Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (Jabm)*, 7.2: 366-366.
- Sari, Caesar Permata; Prasetya, Arik. 2017. Analisis Penerapan Strategi Dalam Talent Management Sebagai Upaya Perencanaan Suksesi Dan Retaining Talent (Studi

Pada Pt. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandara Juanda). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50.4: 146-154.

Sobandi, Baban. 2019. Strategi Implementasi Manajemen Talenta Pada Birokrasi Di Indonesia. *Civil Service Journal*, 13.2 Nov: 15-25.

Suparman, Rahmat, Et Al. 2021. Manajemen Talenta Di Pemerintah Daerah: Studi Eksploratori Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta Di Provinsi Kalimantan Timur Dan Kalimantan Utara. *Jurnal Borneo Administrator*, 17.1: 111-130.