JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 9 Desember 2024 | **Revised:** 20 Desember 2024 | **Accepted:** 10 Januari 2025

Efektivitas Talent Poll dalam Proses Pengembangan Karir pada PT Langgeng Jaya Plastindo

Nelly Agustin Dwi Arsita Widyaningsih[1], Maulidyah Amalina Rizqi[2]
[1]Universitas Muhammadiyah Gresik, Jawa Timur, Indonesia, nellyagustin223@gmail.com
[2]Universitas Muhammadiyah Gresik, Jawa Timur, Indonesia, maulidyah@umg.ac.id

Corresponding Author: nellyagustin223@gmail.com[1]

Abstract: *PT Langgeng Jaya Plastindo is a manufacturing company specializing in recycled plastic products, emphasizing innovation and sustainability. This study aims to evaluate the effectiveness of the company's talent pool program in enhancing career development, addressing inefficiencies in candidate selection, and achieving cost efficiencies in recruitment processes. The research employs a qualitative descriptive method, collecting data through interviews and direct observations at PT Langgeng Jaya Plastindo. Five key informants, including HRD personnel, supervisors, and talent pool participants, provided insights into the program's implementation and results. Data were analyzed using Miles and Huberman's model, focusing on data reduction, presentation, and conclusion drawing. The talent pool program at PT Langgeng Jaya Plastindo effectively prepares employees for higher responsibilities, reduces recruitment time, and minimizes costs. Participants reported enhanced managerial skills, clearer career paths, and increased motivation. Additionally, the program supports internal talent development, reducing reliance on external recruitment. These findings highlight the program's significant role in sustaining leadership pipelines and advancing career growth within the organization.*

Keyword: *Organizational Effectiveness, Talent Pool, Career Development*

Abstrak: PT Langgeng Jaya Plastindo adalah perusahaan manufaktur yang mengkhususkan diri pada produk plastik daur ulang, mengedepankan inovasi dan keberlanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program talent pool perusahaan dalam meningkatkan pengembangan karir, mengatasi inefisiensi dalam seleksi kandidat, dan mencapai efisiensi biaya dalam proses rekrutmen. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, pengumpulan data melalui wawancara dan observasi langsung di PT Langgeng Jaya Plastindo. Lima informan kunci, termasuk personel HRD, supervisor, dan peserta talent pool, memberikan wawasan mengenai implementasi dan hasil program. Data dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, dengan fokus pada reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Program talent pool di PT Langgeng Jaya Plastindo secara efektif mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih tinggi, mengurangi waktu perekrutan, dan meminimalkan biaya. Peserta melaporkan peningkatan keterampilan

manajerial, jalur karier yang lebih jelas, dan peningkatan motivasi. Selain itu, program ini mendukung pengembangan talenta internal, mengurangi ketergantungan pada rekrutmen eksternal. Temuan-temuan ini menyoroti peran penting program ini dalam mempertahankan jalur kepemimpinan dan memajukan pertumbuhan karier dalam organisasi.

Kata Kunci: Efektivitas Organisasi, Talent Pool, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi, karena kinerja individu dan tim berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2011), manajemen SDM yang efektif memerlukan strategi yang mendukung pengembangan karyawan secara berkelanjutan dan mempersiapkan mereka untuk mengisi posisi kunci dalam organisasi. Salah satu pendekatan yang umum digunakan untuk tujuan tersebut adalah program *talent pool*. *Talent pool* adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempersiapkan karyawan berpotensi tinggi agar siap menduduki posisi strategis ketika dibutuhkan. Program ini tidak hanya bertujuan untuk mempercepat proses seleksi, tetapi juga memastikan keberlanjutan kepemimpinan di berbagai tingkatan dalam organisasi.

Di industri manufaktur seperti PT Langgeng Jaya Plastindo, pentingnya SDM yang kompeten tidak bisa diabaikan. Perusahaan ini bergantung pada efektivitas tenaga kerjanya untuk menjaga produktivitas dan memastikan bahwa lini produksi berjalan lancar. Akan tetapi, selama beberapa tahun terakhir, PT Langgeng Jaya Plastindo menghadapi tantangan dalam proses pengembangan karir. Hambatan utama yang dihadapi adalah ketidakefektifan waktu dalam mencari dan menyeleksi kandidat yang layak untuk dipromosikan. Menurut Kepala Bagian HRD PT Langgeng Jaya Plastindo, "Proses pencarian kandidat sebelumnya cukup lambat, sering kali memakan waktu beberapa bulan, karena kami tidak memiliki sistem yang baku untuk mempercepat proses seleksi kandidat."Program *talent pool* yang efektif seharusnya dapat mempercepat proses seleksi dan memastikan bahwa karyawan yang dipromosikan memiliki potensi untuk mengisi posisi yang lebih tinggi. Tanpa adanya kriteria yang jelas, perusahaan berisiko kehilangan karyawan potensial karena mereka tidak mendapatkan kesempatan yang tepat untuk berkembang.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, PT Langgeng Jaya Plastindo memutuskan untuk mengimplementasikan program *talent pool* yang lebih terstruktur. *Talent pool*, menurut Sen, J., Harianto, A., & Satrianny, I. P. (2023), memungkinkan perusahaan untuk mengelola pengembangan karyawan secara lebih efektif dengan mempersiapkan mereka jauh sebelum posisi penting dibutuhkan. Selain itu, penting juga untuk memberikan pelatihan dan kursus yang sesuai sebagai persiapan agar karyawan siap menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Dengan perencanaan pergantian yang baik, perusahaan dapat lebih mudah mengenali dan mengembangkan karyawan, meningkatkan komitmen pegawai, memberikan jalur perkembangan karir yang jelas, serta mempermudah proses pergantian posisi dalam organisasi.

Salah satu keuntungan utama dari promosi internal melalui program *talent pool* adalah penghematan biaya dibandingkan dengan rekrutmen eksternal. Promosi internal biasanya hanya membutuhkan kenaikan gaji sebesar 10-20%, sedangkan rekrutmen eksternal memerlukan tawaran gaji yang lebih tinggi, sekitar 15-30% lebih besar untuk posisi yang sama. Dengan demikian, program *talent pool* memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal efisiensi biaya gaji.

Menurut Kepala Bagian HRD PT Langgeng Jaya Plastindo juga mengungkapkan bahwa hambatan *talent pool* tahun lalu terkait dengan biaya untuk rekrutmen eksternal. Oleh karena itu, saat ini biaya untuk promosi internal tidak terlalu tinggi, yang membuat program

talent pool lebih efektif. Selain itu, karyawan internal yang dipromosikan melalui *talent pool* hanya membutuhkan pelatihan tambahan yang terfokus pada peningkatan keterampilan khusus untuk posisi yang akan diisi. Dengan adanya program *talent pool*, PT Langgeng Jaya Plastindo mampu mengurangi risiko turnover. Karyawan yang dipromosikan dari internal cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan, sehingga risiko mereka meninggalkan perusahaan lebih rendah.

Selain gaji, biaya pelatihan juga lebih kecil dalam promosi internal. Karyawan internal yang dipromosikan melalui *talent pool* hanya membutuhkan pelatihan tambahan yang terfokus pada peningkatan keterampilan khusus untuk posisi yang akan diisi. Di sisi lain, karyawan eksternal memerlukan lebih banyak pelatihan, baik untuk mengenal budaya perusahaan maupun untuk menyesuaikan diri dengan operasional dan teknologi yang digunakan perusahaan. Biaya pelatihan karyawan baru bisa 30% lebih tinggi daripada pelatihan untuk karyawan yang dipromosikan secara internal. Dengan mempertimbangkan aspek biaya dan waktu, program *talent pool* memberikan solusi yang lebih efektif dan efisien bagi PT Langgeng Jaya Plastindo. Implementasi program ini diharapkan tidak hanya mempercepat proses seleksi dan pengisian jabatan strategis, tetapi juga mengurangi biaya yang berkaitan dengan promosi dan rekrutmen. Program *talent pool* memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan potensi karyawan internal, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana program *talent pool* efektif dalam memperbaiki proses pengembangan karir, mengatasi hambatan waktu, serta memberikan keuntungan dalam hal efisiensi biaya di PT Langgeng Jaya Plastindo.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk mengevaluasi efektivitas program *Talent Pool* dalam pengembangan karir di PT Langgeng Jaya Plastindo. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan lima informan (HRD, supervisor, dan tiga peserta program), observasi langsung, dan analisis dokumen internal. Penelitian ini berfokus pada efektivitas program dalam mempercepat seleksi kandidat, efisiensi biaya, dan peningkatan keterampilan manajerial karyawan. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data dalam bentuk teks deskriptif, dan penarikan kesimpulan berdasarkan pola yang ditemukan. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami fenomena secara mendalam, menyoroti bagaimana program talent pool mendukung pengembangan karir, mengurangi waktu seleksi, dan menciptakan jalur karir yang jelas bagi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan metode yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti menjelaskan bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui wawancara yaitu dengan 5 informan meliputi HRD, SPV dan 3 peserta program. Untuk hasil dan pembehasan lebih lanjut peneliti memaparkan:

Hasil

Efektivitas

Efektivitas juga mencakup bagaimana suatu program atau kegiatan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ketika sumber daya, baik itu tenaga, waktu, atau biaya, digunakan secara optimal dan sesuai sasaran, maka efektivitas program akan meningkat. Sebaliknya, penggunaan sumber daya yang tidak terencana atau tidak fokus pada tujuan utama dapat menurunkan tingkat efektivitas.

Dalam konteks organisasi, efektivitas berperan penting sebagai indikator keberhasilan. Organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan strategisnya dengan efisien. Efektivitas ini dapat dicapai melalui perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terarah, dan evaluasi yang berkesinambungan. Hal ini penting agar setiap kegiatan yang dilakukan benar-benar memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Untuk mengetahui efektivitas dalam program talent pool pada PT. Langgeng Jaya Plastindo dapat dilihat dari hasil wawancara dengan salah satu informan yaitu HRD sebagai berikut : "Talent pool ini jelas mempercepat proses pencarian kandidat. Dulu kita harus mulai dari nol ketika ada posisi kosong, dan itu memakan waktu lama karena kita harus mencari kandidat yang memenuhi kriteria. Dengan talent pool, kita sudah punya daftar karyawan yang siap untuk dipertimbangkan, jadi prosesnya lebih cepat dan efisien." Hal ini serupa dengan yang disampaikan oleh Supervisor PT. Langgeng Jaya Plastindo sebagai berikut: "Dari sudut pandang saya sebagai supervisor, program ini sangat membantu karena kami sudah tahu siapa saja yang siap untuk dipromosikan saat ada kebutuhan."

Secara keseluruhan, efektivitas program talent pool di PT. Langgeng Jaya Plastindo telah berjalan dengan baik, terutama dengan adanya sistem yang dibuat perusahaan untuk mendukung kelancaran program ini. Hal ini dibuktikan dari 3 karyawan yang mengikuti program talent pool Bapak H, Bapak I dan Bapak S yaitu sebagai berikut: "Program ini membantu karena kita jadi tahu ada kesempatan yang bisa dipersiapkan. Dulu kadang kita nggak tahu kapan ada peluang promosi, tapi dengan masuk talent pool, kita jadi merasa lebih siap kalau ada posisi yang lebih tinggi yang terbuka."

Berdasarkan pendapat informan diatas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas program talent pool di PT. Langgeng Jaya Plastindo tercapai melalui pemanfaatan sumber daya yang optimal, seperti tenaga, waktu, dan biaya, untuk mencapai hasil yang diinginkan. Program ini mempercepat proses pencarian kandidat dan mempermudah persiapan promosi bagi karyawan. Berdasarkan wawancara dapat disimpulkan bahwa program talent pool telah meningkatkan efisiensi dalam pencarian kandidat dan mempersiapkan karyawan untuk peluang promosi. Hal ini didukung oleh adanya sistem yang memperjelas pelaksanaan program, sehingga memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan.

Talent Pool

Talent pool sangat penting bagi perusahaan karena memungkinkan organisasi untuk memiliki daftar kandidat yang siap untuk dipromosikan atau dipilih untuk posisi strategis ketika ada kebutuhan mendesak. Dengan adanya talent pool, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi internal yang ada dan mempersiapkan mereka untuk mengambil peran yang lebih besar di masa depan. Hal ini diungkapkan oleh HRD PT. Langgeng Jaya Plastindo sebagai berikut: "Program ini jadi semacam jalur khusus yang bisa memotivasi mereka untuk terus meningkatkan diri, karena mereka tahu usaha mereka akan dihargai."

Talent pool adalah suatu proses aktif dimana organisasi mengidentifikasi dan mengembangkan orang-orang yang siap untuk mengisi peran penting atau posisi kepemimpinan di masa depan. Ungkapan tersebut selaras dengan apa yang disampaikan oleh Supervisor PT. Langgeng Jaya Plastindo sebagai berikut: "Program ini mempermudah saya dalam memberikan arahan kepada tim. Karyawan jadi tahu apa yang perlu mereka kembangkan untuk naik jabatan." Ungkapan tersebut diperjelas oleh salah satu karyawan peserta talent pool yaitu Bapak H sebagai berikut : "Program talent pool ini jadi kesempatan bagus untuk membuktikan diri. Program ini jelas bikin kita punya arah dan tujuan dalam mengembangkan diri, jadi kita tahu apa yang harus diperbaiki dan apa yang perlu ditingkatkan." Pandangan ini sependapat dengan 2 karyawan talent pool yaitu Bapak I selaku peserta talent pool mengatakan : "Iya, kelihatan jelas bahwa program ini mempermudah pencarian kandidat. Karyawan yang ikut program ini sudah punya arah dan target yang jelas. Tapi, saya rasa evaluasi secara rutin

juga penting supaya semuanya tetap berjalan sesuai rencana" dan juga Bapak S selaku peserta talent pool mengatakan : "Iya, pastinya. Program ini jelas mempermudah perusahaan dalam mencari kandidat yang siap. Saya juga merasa, dengan adanya program ini, prosesnya lebih cepat."

Dari penjelasan informan diatas bisa diambil kesimpulan bahwa. Program talent pool bagi karyawan, memberikan peluang untuk mengembangkan karir mereka secara lebih terstruktur dan terarah. Karyawan yang masuk dalam talent pool merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, karena mereka tahu bahwa upaya mereka akan diperhatikan dan dapat membuka peluang untuk promosi jabatan. Program ini juga memberikan kejelasan bagi karyawan mengenai apa yang perlu mereka capai untuk naik jabatan, serta memberikan arahan dan feedback yang bermanfaat dari HRD dan supervisor. Dengan demikian, talent pool tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mempersiapkan calon pemimpin masa depan, tetapi juga membuka peluang bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam karir mereka.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses yang melibatkan perencanaan dan peningkatan kemampuan serta keterampilan seseorang untuk mencapai tujuan profesional dalam jangka panjang. Ini mencakup berbagai kegiatan yang membantu individu untuk mempersiapkan diri agar dapat mengambil peran yang lebih besar di tempat kerja, baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun pengalaman kerja. Pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan potensi individu, baik dari sisi kompetensi teknis maupun kepemimpinan, agar dapat memenuhi tuntutan posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Di sisi perusahaan, pengembangan karir merupakan bagian dari upaya untuk menciptakan jalur karir yang jelas bagi karyawan dan memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengisi posisi-posisi strategis dalam organisasi. Ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, yang mendapatkan kesempatan untuk memperluas wawasan dan keterampilan, tetapi juga bagi perusahaan, yang mendapatkan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan di masa depan. Hal ini selaras dengan ungkapan dari HRD PT. Langgeng Jaya Plastindo sebagai berikut : "Talent pool ini membantu kita untuk lebih objektif dalam promosi, sehingga pengembangan karir karyawan bisa lebih terarah." "Dengan adanya program ini, banyak karyawan yang merasa lebih optimis tentang masa depan karir mereka di perusahaan."

Seperti yang dikatakan oleh Supervisor PT. Langgeng Jaya Plastindo sebagai berikut : "Program talent pool menunjukkan perhatian perusahaan terhadap pengembangan karyawan, jadi mereka merasa lebih diperhatikan dan didorong untuk mencapai level yang lebih tinggi." "Karyawan di tim saya jadi merasa punya peluang nyata untuk berkembang, dan mereka merasa usaha mereka nggak sia-sia karena ada jalur yang jelas buat mereka yang mau berusaha lebih keras."

Selain itu dikatakan oleh 3 karyawan talent pool yaitu Bapak H, Bapak I dan Bapak S sebagai berikut : "Manfaat terbesar dari program ini adalah adanya kesempatan untuk berkembang dan promosi yang lebih jelas. Program ini bikin kita punya gambaran yang jelas soal apa yang perlu ditingkatkan untuk bisa maju ke posisi yang lebih tinggi.""Saya jadi lebih semangat untuk meningkatkan skill karena tahu perusahaan memperhatikan potensi saya, dan ini juga bikin saya lebih loyal ke perusahaan."

Dari penjelasan informan diatas bisa diambil kesimpulan bahwa, pengembangan karir merupakan proses penting untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan posisi yang lebih tinggi melalui perencanaan, pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja. Bagi perusahaan, pengembangan karir membantu menciptakan jalur karir yang jelas dan memastikan karyawan siap mengisi posisi strategis di masa depan. Program seperti talent pool memiliki peran penting dalam memfasilitasi proses ini, karena memberikan

kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dengan jelas dan terarah. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, tetapi juga membantu perusahaan dalam memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah proses di mana seorang karyawan dipindahkan ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi, biasanya disertai dengan peningkatan tanggung jawab, status, dan seringkali kompensasi. Promosi merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menghargai kinerja, meningkatkan motivasi karyawan, dan memenuhi kebutuhan organisasi.

Program talent pool tidak hanya mempersiapkan karyawan untuk promosi, tetapi juga memberikan peluang pengembangan berkelanjutan bagi mereka yang belum dipromosikan. HRD PT. Langgeng Jaya Plastindo menjelaskan pentingnya memberikan kesempatan tersebut: "Untuk karyawan yang tidak dipromosikan, kami tetap memberikan kesempatan untuk terus berkembang. Mereka dapat mengikuti pelatihan tambahan, diberi proyek baru, atau diberikan tanggung jawab yang lebih besar untuk mempersiapkan mereka jika ada kesempatan promosi di masa depan." Pernyataan ini menekankan bahwa perusahaan tetap mendukung karyawan untuk tumbuh, meskipun promosi tidak terjadi langsung. Selain itu dikatakan oleh Supervisor PT. Langgeng Jaya Plastindo juga memperkuat pandangan ini: "Bagi karyawan yang tidak dipromosikan, mereka tetap mendapat kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan atau penugasan baru. Kami memastikan mereka tetap diberikan umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki area yang masih perlu dikembangkan. Kami ingin mereka tahu bahwa meskipun belum dipromosikan, mereka tetap dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang, serta menjadi lebih siap untuk kesempatan berikutnya."
Supervisor menyoroti pentingnya feedback konstruktif dan penugasan strategis untuk menjaga motivasi dan persiapan karyawan menghadapi peluang di masa depan.

Kedua pandangan ini menunjukkan bahwa program talent pool tidak hanya berfokus pada promosi langsung, tetapi juga dirancang untuk memberikan arahan yang jelas kepada karyawan dalam mengembangkan potensi mereka. Hal ini terlihat dari pengalaman para peserta program yang merasakan manfaat signifikan dari pendekatan ini.

Peserta program talent pool juga merasakan manfaat signifikan dari program ini dalam pengembangan karir mereka. Salah satu peserta, Bapak H, menyampaikan: "Buat saya, manfaat terbesar dari program ini adalah adanya kesempatan untuk berkembang dan promosi yang lebih jelas. Program ini bikin kita punya gambaran yang jelas soal apa yang perlu ditingkatkan untuk bisa maju ke posisi yang lebih tinggi. Saya jadi lebih semangat untuk meningkatkan skill karena tahu perusahaan memperhatikan potensi saya." Pandangan ini menunjukkan bahwa program ini memberikan arahan yang jelas bagi karyawan untuk memahami apa yang perlu mereka capai untuk mendapatkan promosi. Peserta lain, Bapak I, menggambarkan program ini sebagai peta jalan yang terstruktur untuk pengembangan karir: "Manfaatnya itu banyak. Buat saya pribadi, ini kayak peta jalan menuju karir yang lebih baik. Saya jadi tahu langkah apa yang harus diambil untuk naik level." Hal ini menekankan bahwa talent pool membantu peserta memiliki perencanaan karir yang lebih terarah.

Sementara itu, Bapak S, peserta talent pool lainnya, menyoroti pentingnya pelatihan dan mentoring dalam persiapannya: "Ya, saya ikut pelatihan dan juga ada mentoring dari atasan, itu sudah sangat membantu perihal promosi jabatan. Sejauh ini, itu saja yang saya lakukan. Tidak ada perubahan besar dari yang sebelumnya saya jelaskan." Pandangan ini menggarisbawahi peran pelatihan dan mentoring sebagai elemen kunci dalam program talent pool.

Berdasarkan pandangan diatas, dapat disimpulkan bahwa program ini memberikan peluang pengembangan tidak hanya bagi karyawan yang dipromosikan tetapi juga bagi mereka yang belum mendapatkan promosi. Pelatihan, penugasan baru, dan mentoring menjadi langkah strategis perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan siap menghadapi peluang di masa depan. Talent pool tidak hanya membantu perusahaan dalam mengidentifikasi calon pemimpin yang potensial, tetapi juga memberikan kejelasan dan arah bagi karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada PT. Langgeng Jaya Plastindo menunjukkan bahwa faktor yang sangat penting dalam perusahaan adalah program talent pool terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas proses seleksi karyawan. Implementasi talent pool membantu perusahaan menyeleksi karyawan berkualitas dalam waktu yang lebih singkat dan sesuai dengan kebutuhan jabatan. Program ini efektif dalam mengurangi durasi pencarian kandidat dan memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Temuan ini sesuai dengan pandangan Siagian (2016), yang menyatakan bahwa efektivitas dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di PT. Langgeng Jaya Plastindo, efektivitas talent pool dapat diukur melalui penghematan waktu dan peningkatan akurasi dalam pemilihan kandidat.

Selain itu, kecepatan dan kemudahan akses data karyawan yang dihasilkan oleh program talent pool menunjukkan efisiensi waktu yang sangat signifikan. Efisiensi ini memungkinkan perusahaan menghindari proses rekrutmen yang panjang, dengan memilih kandidat langsung dari data yang tersedia. Sejalan dengan teori Arif dan Utama (2024), manfaat utama talent pool adalah penghematan biaya dan waktu dalam proses rekrutmen, yang pada akhirnya membantu perusahaan untuk lebih efisien dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerj a. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan talent pool dapat mendukung tercapainya sasaran perusahaan dengan lebih efektif.

Selanjutnya, program talent pool juga berdampak positif pada pengembangan karir karyawan. Menurut Roziana (2019), pengembangan karir yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kinerja, loyalitas, dan keterampilan manajerial. Melalui program ini, PT. Langgeng Jaya Plastindo dapat menilai kinerja karyawan secara teratur, yang memungkinkan mereka untuk mempromosikan karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penilaian ini dilakukan dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti pendidikan dan pelatihan, yang sejalan dengan pandangan Handoko (2008), bahwa pengembangan karir adalah peningkatan kompetensi untuk memenuhi rencana karir yang diinginkan karyawan. Dengan kata lain, program talent pool ini telah mendorong peningkatan kinerja individu yang berpotensi untuk menempati posisi lebih tinggi.

Selain itu, efektivitas talent pool dalam mendukung pengembangan karir sejalan dengan teori Rothwell (2010) yang menyebutkan bahwa talent pool merupakan proses aktif di mana organisasi mengidentifikasi dan mengembangkan individu yang siap untuk mengisi peran strategis di masa depan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Langgeng Jaya Plastindo berhasil mempertahankan karyawan berkompetensi tinggi dengan memberikan kesempatan pengembangan karir melalui program ini. Hal ini tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga perusahaan, karena memiliki karyawan yang siap menduduki posisi strategis dalam waktu singkat jika diperlukan.

Oleh karena itu, program talent pool di PT. Langgeng Jaya Plastindo berhasil meningkatkan efektivitas organisasi dalam proses seleksi, efisiensi waktu, dan pengembangan karir karyawan. Temuan ini mendukung berbagai teori tentang efektivitas Menurut Boudiani (2007), dan Menurut Roziana (2019) pengembangan karir. Program ini membantu perusahaan

mencapai tujuannya dengan cara yang lebih efektif dan efisien, serta memastikan keberlanjutan pengembangan karir yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selanjutnya, Promosi jabatan adalah salah satu elemen penting dalam pengembangan karir yang menjadi bagian strategis dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Siagian (2015:169-170), promosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan ke posisi dengan tanggung jawab yang lebih besar, tingkat hierarki lebih tinggi, dan kompensasi yang meningkat. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga mencerminkan pengakuan atas kinerja mereka.

Program talent pool di PT. Langgeng Jaya Plastindo secara langsung mendukung proses promosi jabatan dengan memberikan pelatihan, mentoring, dan penugasan strategis kepada karyawan. Pendekatan ini sejalan dengan teori Priansa (2014:165), yang menyebutkan bahwa promosi jabatan melibatkan pemberian tugas dan tanggung jawab baru yang lebih besar, disertai penghargaan dalam bentuk kesejahteraan yang meningkat. Dalam program talent pool, karyawan tidak hanya dipersiapkan untuk promosi tetapi juga dibekali keterampilan dan arahan yang jelas untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.

Manullang (2011:154) menegaskan bahwa promosi yang dilakukan berdasarkan kriteria objektif dapat menjaga stabilitas kepegawaian. Dalam konteks program talent pool, stabilitas ini dicapai dengan memastikan bahwa karyawan yang dipromosikan telah melalui proses seleksi dan pengembangan yang adil. Program ini memberikan kejelasan bagi karyawan tentang apa yang harus dicapai untuk mendapatkan promosi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya.

Haryono et al. (2020) menjelaskan bahwa program talent development memberikan kontribusi signifikan terhadap efisiensi organisasi dalam promosi jabatan. Program ini dirancang untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya memenuhi kriteria objektif tetapi juga memiliki keterampilan yang relevan untuk mendukung kesuksesan di posisi baru. Pendekatan ini sejalan dengan praktik yang diterapkan di PT. Langgeng Jaya Plastindo, di mana program talent pool membantu karyawan mempersiapkan diri untuk promosi jabatan dengan memberikan pelatihan dan arahan yang jelas. Melalui program ini, karyawan dapat mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk posisi lebih tinggi, yang tidak hanya mempercepat proses promosi, tetapi juga meningkatkan kesiapan mereka untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar, sejalan dengan tujuan perusahaan untuk memastikan keberlanjutan pengembangan karir yang berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, program ini mendukung tujuan organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja, sambil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan karir jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa program talent pool memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Langgeng Jaya Plastindo. Dengan alur seleksi yang lebih terstruktur, mulai dari penilaian HRD hingga keputusan manajer, proses pemilihan kandidat menjadi lebih efektif dan efisien. Program ini juga memberikan manfaat dalam hal penghematan waktu dan biaya, serta memudahkan perusahaan dalam menemukan kandidat yang tepat untuk posisi strategis. Selain itu, pengembangan kompetensi karyawan melalui program ini turut berkontribusi pada peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi.

REFERENSI

Agusta, Ivanovich (2023). *Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Kualitatif 1*

Almaidah, S. (2017). Analisis Efektivitas Kinerja Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Dalam Menyelenggarakan Program Pendidikan Berbasis Masyarakat. *Media Ekonomi dan Manajemen*, *32*(2).

Angliawati, R. Y., & Fatimah, F. (2020). Peran talent management dalam pembangunan SDM yang unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, *2*(2), 28-40.

Arif, M. F. R., & Utama, R. E. (2024). MEMAHAMI KONSEP DASAR TALENT POOL PADA PENERBANGAN. *Jurnal Pemasaran Bisnis,* 6(3).

Armstrong, M. 2012. *Armstrong's handook of human resource management practice*. UK, Ashford Colour Press

Hidayati, Roziana Ainul, (2020), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:CV. Budi Utomo.

Irmawaty, I., & Hamdani, M. (2016). Pengaruh Talent Management terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, *12*(2), 97-104.

Jibril, A. (2017). Efektivitas program perpuseru di perpustakaan umum Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Universitas Airlangga*, *6*(2), 1-8.

Jooss, S., Burbach, R., & Ruël, H. (2021). Examining talent pools as a core talent management practice in multinational corporations. *The International Journal of Human Resource Management*, *32*(11), 2321-2352.

Krissetyanti, E. P. L. (2013). Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan PNS The Implementation of Talent Management Strategy In Civil Servant Development. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL*, *7*(1).

Kusuma, Y. A. (2017). Talent Management System pada Program Pengembangan Sumberdaya Manusia di SAKA Indonesia Pangkah Limited. *Al Tijarah*, *3*(2), 23-40.

Manullang, Marihot amh Manullang. (2011). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). Analisa data kualitatif.

Moleong, Lexy J. (2001). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pool, T. Analisis Rancangan Seleksi Talent Pool Dengan Metode Assessment Centre Pada Team Leader Guna Mendukung Talent Management Program Di Pt. Metraplasa Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen E-ISSN*, *2598*, 4950.

Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfa Beta.

Rothwell, W. J. (2015). *Effective succession planning: Ensuring leadership continuity and building talent from within*. HarperChristian+ ORM.

Sen, J., Harianto, A., & Satrianny, I. P. (2023). *Talent Management in Human Resource Management to Improve Organizational Performance*. Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research, 2(2), 95-108.

Siagian, Sondang. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.