



INSIGHT

BUSINESS AND MANAGEMENT INSIGHT WEEKLY



Dr. Darmin Ahmad Pella

INTUISI KE ANALITIK: TRANSFORMASI STRATEGIS MANAJEMEN TALENTA BERBASIS DATA

Disrupsi supply chain, volatilitas pasar, dan perubahan bisnis menuntut manpower planning berbasis data agar organisasi lebih adaptif. Dengan perencanaan tenaga kerja yang agile, kebutuhan talenta tetap selaras dengan strategi bisnis sehingga mendukung stabilitas operasional dan keberlanjutan organisasi.

Di era digital yang dipenuhi data, apakah keputusan dalam manajemen talenta masih dapat mengandalkan intuisi semata, atau sudah saatnya beralih pada analitik berbasis data? Bagaimana pemanfaatan analitik data mampu mentransformasi strategi manajemen talenta sehingga menghasilkan keputusan yang lebih objektif, akurat, dan berdampak bagi organisasi? Google menjadi contoh nyata keberhasilan penerapan people analytics dalam mendukung keputusan strategis manajemen talenta berbasis data.

Google, di bawah *Alphabet Inc.*, berkembang dari mesin pencari sederhana sejak didirikan Larry Page dan Sergey Brin pada 1998 menjadi salah satu perusahaan teknologi terbesar dunia. Pendapatan melampaui \$300 miliar per tahun, didominasi iklan digital (75–80%), terutama melalui *Google Ads* dan *YouTube*. Secara global, Google menguasai sekitar 90% pasar mesin pencari, sementara *Android* digunakan lebih dari 70% *smartphone*. Pasar utama meliputi Amerika Utara dan Eropa, dengan pertumbuhan pesat Asia-Pasifik. *Google Cloud* menunjukkan pertumbuhan signifikan, memperkuat posisi bersaing dengan Amazon dan Microsoft.

Keunggulan Google bertumpu pada inovasi berkelanjutan, khususnya kecerdasan buatan, serta ekosistem produk terintegrasi. Namun, tekanan regulasi antimonopoli dan intensitas persaingan teknologi terus meningkat.

Keputusan talenta berbasis data meningkatkan kualitas, konsistensi, dan objektivitas pengelolaan SDM. Organisasi yang mengadopsi pendekatan ini lebih siap menghadapi perubahan dan unggul dalam persaingan.



DAP
CONSULTANT

TALENT BAGUS, TAPI BELUM TERKELOLA?

Tanpa sistem yang tepat,
talent terbaik bisa hilang,
berkembang tanpa arah, dan
sulit disiapkan menjadi
pemimpin.



STRATEGIC TALENT MANAGEMENT



By Dr. Darmin A.Pella, S.Psi., MM

Contact Us

08128175911



Dalam manajemen SDM, Google dikenal memiliki praktik maju dengan tingkat retensi tinggi, budaya berbasis kinerja, serta sistem pengembangan talenta presisi. Pada fase awal, keputusan promosi dan kepemimpinan bergantung pada intuisi manajer, memicu inkonsistensi dan bias.

Transformasi terjadi saat *Laszlo Bock* mendorong penggunaan data pada keputusan SDM. Melalui *Project Oxygen*, Google mengidentifikasi karakteristik manajer efektif berbasis data kinerja, survei, serta metrik lainnya. Hasil menunjukkan kemampuan *coaching*, komunikasi, serta dukungan tim lebih menentukan dibanding keahlian teknis atau senioritas.

Pendekatan ini menghasilkan sistem berbasis data terintegrasi, menggabungkan kinerja, umpan balik, serta analitik prediktif untuk mendukung promosi dan perencanaan suksesi. Dampak terlihat pada peningkatan kualitas manajemen, kepuasan karyawan, serta konsistensi keputusan.

Sebaliknya, banyak organisasi masih bergantung pada intuisi pengelolaan talenta. Sistem administrasi tersedia, namun keputusan strategis sering berbasis persepsi subjektif, bukan data terintegrasi. Dampak langsung muncul pada keputusan promosi, suksesi, serta pengembangan karyawan tidak optimal. Bias kognitif—kedekatan, senioritas, persepsi personal—mendistorsi kualitas keputusan, menciptakan ketidaksesuaian kompetensi dan jabatan.

Dalam jangka panjang, kondisi ini memicu stagnasi organisasi. Kesalahan keputusan berulang, program pengembangan tidak tepat sasaran, serta perencanaan suksesi tidak selaras kebutuhan masa depan.

Isu ini bersifat strategis. Lingkungan bisnis dinamis dan kompetitif menuntut keputusan berbasis data. Ketergantungan pada intuisi melemahkan daya saing. Organisasi tanpa pengelolaan data SDM strategis berisiko tertinggal dalam persaingan berbasis talenta.



SOLUSI: TRANSFORMASI MENUJU MANAJEMEN TALENTA BERBASIS DATA DAN SISTEM TERINTEGRASI

Solusi tidak bersifat parsial atau kosmetik. Penambahan aplikasi baru atau pembaruan sistem administrasi tidak menyentuh akar masalah. Organisasi memerlukan transformasi menyeluruh pada cara memandang, mengelola, serta mengambil keputusan terkait talenta.

Transformasi diawali **perubahan paradigma: dari intuisi menuju data**. Setiap keputusan SDM didukung data terukur, konsisten, dapat diverifikasi. Data menjadi fondasi utama manajemen talenta. Namun, data tanpa struktur dan integrasi tidak menghasilkan nilai strategis. Organisasi perlu membangun Talent Analytics, pendekatan sistematis mengolah data SDM menjadi *insight* untuk pengambilan keputusan.

Melalui *Talent Analytics*, organisasi tidak hanya membaca data historis, tetapi **memprediksi kebutuhan masa depan**. Identifikasi potensi kepemimpinan, kebutuhan pengembangan, serta posisi berisiko kekosongan kompetensi menjadi lebih presisi.

Transformasi diperkuat melalui implementasi *Integrated Talent Management System*. Sistem ini mengintegrasikan **rekrutmen, penilaian kinerja, pengembangan kompetensi**, manajemen karier, serta perencanaan suksesi dalam satu siklus terpadu. Integrasi menjadikan pegawai sebagai entitas dinamis. Data antar proses saling terhubung dan saling memperkuat. Hasil penilaian kinerja menjadi dasar pengembangan, evaluasi, serta kesiapan suksesi.

Pada akhirnya, transformasi menuntut **perubahan budaya organisasi**: dari berbasis opini menuju berbasis data. Keputusan tidak ditentukan senioritas atau pengaruh, melainkan **bukti data objektif**.





LANGKAH-LANGKAH IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA BERBASIS DATA

Audit dan Pemetaan Data SDM Eksisting 01

Organisasi mengidentifikasi seluruh sumber data SDM, digital maupun manual, untuk memahami kondisi awal, kualitas data, serta kesenjangan informasi.

Konsolidasi Data Terfragmentasi 02

Data berbagai unit kerja dikumpulkan ke repositori terpusat guna menciptakan visibilitas talenta secara menyeluruh.

Data Cleansing dan Validasi 03

Data dibersihkan dari duplikasi, inkonsistensi, serta kesalahan input agar analisis memiliki validitas tinggi.

Standarisasi Struktur dan Definisi Data 04

Organisasi menetapkan standar indikator kinerja, kompetensi, serta potensi untuk memastikan konsistensi analisis lintas fungsi.

Pengembangan Arsitektur Data Terintegrasi 05

Sistem rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan, serta manajemen karier diintegrasikan ke satu platform guna menciptakan alur data terhubung.

Pengembangan Talent Analytics System 06

Data diolah menjadi *insight* strategis melalui analitik deskriptif, diagnostik, serta prediktif untuk mengidentifikasi talenta potensial dan kebutuhan masa depan.

Penetapan Key Talent Metrics dan KPI Strategis 07

Organisasi menetapkan indikator utama, seperti *succession readiness*, mobilitas talenta, efektivitas pembelajaran, serta cakupan peran kritis.

Pengembangan Dashboard dan Visualisasi Data 08

Dashboard interaktif menyediakan visibilitas kondisi talenta secara *real-time* guna mempercepat pengambilan keputusan.

Integrasi Data pada Pengambilan Keputusan 09

Data digunakan secara aktif pada proses promosi, rotasi, suksesi, serta pengembangan talenta.

Transformasi Budaya dan Kapabilitas SDM 10

Organisasi membangun budaya berbasis data melalui pelatihan, *coaching*, serta penguatan *mindset* pimpinan agar pemanfaatan sistem berjalan optimal.

STUDI KASUS

Sebuah instansi pemerintah nasional pernah menghadapi tantangan dalam manajemen talenta. Promosi jabatan masih didominasi rekomendasi informal, pertimbangan subjektif, dan senioritas, tanpa didukung pemetaan kompetensi maupun data kesiapan pegawai. Di sisi lain, program pengembangan SDM disusun secara rutin tanpa analisis kebutuhan yang memadai sehingga peningkatan anggaran belum memberikan dampak signifikan bagi kinerja organisasi.

Transformasi dimulai dengan penerapan sistem manajemen talenta berbasis data yang mengintegrasikan kinerja, asesmen kompetensi, riwayat pelatihan, dan kebutuhan jabatan. Pendekatan ini menjadikan promosi lebih objektif, perencanaan suksesi lebih akurat, serta pengembangan pegawai lebih terarah berdasarkan kesenjangan kompetensi.

Dalam beberapa tahun, efektivitas penempatan jabatan strategis dan regenerasi kepemimpinan meningkat. Transformasi ini membuktikan bahwa peralihan dari intuisi ke analitik bukan sekadar perubahan sistem, melainkan perubahan paradigma dalam mengelola SDM sebagai aset strategis organisasi.

Hubungi kami untuk layanan Akselerasi Manajemen Talenta, Pengembangan Sistem Manajemen SDM, dan Manajemen Kompetensi Manajerial dan Teknis guna mewujudkan transformasi strategis manajemen talenta berbasis data.

Contact us now

**DAP**
CONSULTANT

08128175911



cs@dapmanagement.com



dapmanagement.com

SERVICE EXPERIENCES TRAINING & CONSULTING



TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama klien dari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.

Workshop and Consulting:

- KPI Evaluation and Strategic Target Capacity Up
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- One Year Action Plan

- Perbaikan Technical Competency Directory Ajinomoto Indonesia
- Measurement Tool Design and Behavioral Based Assessment Skill Up

- Workshop Becoming a Leader to Drive Change
- Training Metode Feedback Asesmen Efektif
- Pelatihan Implementasi Manajemen Talenta

- Penyusunan Salary Structure and Reward Management

- Training Negotiation Skill - Professional Development Program (PDP)

- Future Leader Assessment & Managerial Development Program

- Talent Pool for Supervisor to Junior Manager, Junior Manager to Senior Manager, and Senior Manager to General Manager

- Tracer Study Alumni LPDP: Scholarship Impact on Home-Country Social Economic Development

- Penyusunan Peraturan Manajemen Talenta
- Penyusunan Peraturan Pengembangan SDM
- Penyusunan Kompetensi Kualitas Asesmen
- Penyusunan Peraturan Pengembangan Pola Karier

Workshop:

- Strategic Tools and KPI Evaluation
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- One Year Action Plan

- Penilaian Akhir 51 Kegiatan Program Prioritas Kaproli Penanggung Jawab Polda

- Assessment Center Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Inspektur dan Sekretaris Deputi

- Review and Update Organization Structure
- Workshop Cascading KPI
- Workshop Penyusunan KPI Korporasi

- Training Asesor Uji Kompetensi Auditor
- Pelatihan Implementasi Manajemen Talenta

- Penyusunan Regulasi Manajemen Talenta

SERVICE EXPERIENCES TRAINING & CONSULTING



TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama kliendari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.

MDI
by Telkom Indonesia

- Workshop Performance Based Organization
- MDI Employee Town Hall Growth

- Penyusunan Kontrak Kinerja
- Penyusunan Kredit Point Penilaian Kinerja

ARGO MANUNGAL GROUP
ARGOPANTES

Workshop:

- Strategic Analysis for Estate and Land Management
- Refreshment Strategic Tools KPI
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- 1 Year Action Plan for All Division

ARGO MANUNGAL GROUP
PT. ARGO MANUKA PROTEKSI

Workshop:

- Workshop Refreshment Strategic Tools KPI
- Workshop 5 Years Strategic Planning for All Director
- Workshop 1 Year Action Plan for All Division

ARGO MANUNGAL GROUP
CITRAFEED
MEGAHFEED
PT. ARGO MANUKA PROTEKSI

Workshop:

- Refreshment Strategic Tools KPI
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- 1 Year Action Plan for All Division

argo manunggal textile
ARGO MANUNGAL GROUP

Workshop:

- Refreshment Strategic Tools KPI
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- 1 Year Action Plan for All Division

PERTAMINA

- Penyusunan Rencana Jangka Panjang Perusahaan

PELINDO
DP3 DANA PENSUN

- Review Struktur Organisasi, Job Desc & Piagam Investasi
- Training Service Excellence
- Training Problem Solving

BKN
Badan Kepegawaian Negara

- Pedoman Cascading Target Kinerja
- Talent Management, ASN Management Training, Talent Development
- Penyusunan Studi Kasus Manajemen ASN, Pusbang BKN

GPI

- Leadership Assessment Chief and General Manager

BKPSDM
KABUPATEN MAJALENGKA

- Pengembangan Aplikasi Manajemen Talenta dan Penyusunan Panduan Manajemen Talenta

- Workshop Preliminary Planning Cycle

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

- Penyusunan Instrumen Pengawasan Talent Committee dan Succession Committee

ILCS

- Leadership Training BoD -1
- Leadership Training BoD -2

ANTARA
KARTON BERKUALITAS INDONESIA

- Workshop Penyusunan Visi Misi Perusahaan

KAGAMA

- Talent Management : Strategy and Practice
- Human Capital Management 4.0

