

Visionist

Vol. 9, Nomor 2–September 2020

- ANALISIS HASIL PEMERIKSAAN PAJAK UNTUK MEMETAKAN (MAPPING) KLASIFIKASI LAPANGAN USAHA (KLU) WAJIB PAJAK BADAN YANG POTENSIAL DI KANTOR WILAYAH DJP BENGKULU DAN LAMPUNG PERIODE TAHUN 2016-2019
..... *Agah Rahadian, Tina Miniawati Barusman dan Haninun* 1-15
- ANALISIS PERENCANAAN SEKTOR PERTANIAN BERBASIS KORPORASI
.....*Indriati Agustina Gultom, Ayu Kartika Puspa, Yanuarius Yanu Dharmawan, Achmad Subing* 16-20
- PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AGRO MULTIGUNA SEJATI
..... *Iskandar Muda Pohan, Andala Rama Putra Barusman dan M Oktaviannur* 21-25
- PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN CITRA MEREK TERHADAP LOYALITAS NASABAH TABUNGAN BRITAMA BRI CABANG TELUK BETUNG MELALUI KEPUASAN NASABAH
..... *Travel Valeri Mercuri, Andala Rama Putra Barusman dan M Oktaviannur* 26-32
- PENGARUH *JOB ROTATION* (ROTASI PEKERJAAN), *JOB ASSIGNMENT* (PENUGASAN PEKERJAAN) DAN *MENTORING* TERHADAP PROGRAM PENGEMBANGAN TALENTA KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA TBK
..... *Wendi Purwanto, Tina Miniawati Barusman dan Habiburrahman* 33-39
- PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TULANG BAWANG
..... *Wiwi Nurhayati, Iskandar Ali Alam dan M Oktaviannur* 40-45
- PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA INSTANSI PEMERINTAH YANG BERSTATUS BADAN LAYANAN UMUM DI PROVINSI LAMPUNG
..... *Yana Marisa, Defrizal dan Hendri Dunan* 46-51
- ANALISIS DAMPAK INDUSTRI STOCKPILE BATU BARA TERHADAP LINGKUNGAN DAN TINGKAT KESEHATAN MASYARAKAT
..... *Zainal Muslim, Helina Helmy* 52-59

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 9	Nomor 2	Halaman 1 – 59	Bandar Lampung Sept 2020	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	-----------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 9, Nomor 2 – September 2020

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH *JOB ROTATION* (ROTASI PEKERJAAN), *JOB ASSIGNMENT* (PENUGASAN PEKERJAAN) DAN *MENTORING* TERHADAP PROGRAM PENGEMBANGAN TALENTA KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA TBK

Wendi Purwanto¹, Tina Miniawati Barusman², Habiburrahman³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui rotasi pekerjaan, penugasan pekerjaan serta program mentoring terhadap pengembangan talenta di PT Perusahaan Gas Negara Tbk, kemudian menganalisis pengaruh rotasi pekerjaan, penugasan pekerjaan serta program mentoring terhadap pengembangan talenta. Penelitian dilakukan di PT Perusahaan Gas Negara Tbk pada Bulan Mei dan Juni Tahun 2020. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda sedangkan pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R^2) Uji t dan Uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap pengembangan talenta, Penugasan pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan talenta serta mentoring berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan talenta. Kemudian rotasi pekerjaan, penugasan pekerjaan dan mentoring berpengaruh secara Bersama-sama terhadap pengembangan talenta.

Kata kunci: *Rotasi Pekerjaan, Penugasan pekerjaan, mentoring, pengembangan talenta*

Pendahuluan

Perkembangan Era Digital menuntut perusahaan untuk siap menjawab tantangan dunia bisnis dalam mencetak sumber daya manusia yang tanggap, produktif dan mampu melakukan perubahan-perubahan inovasi yang bermanfaat bagi masyarakat secara umum dan bagi perusahaan itu sendiri secara khusus. Perusahaan tentu sangat perlu untuk memperhatikan manajemen SDM berbasis talenta guna pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan yang akhirnya ditujukan untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan yang diharapkan.

Perusahaan dalam proses rekrutmen hendaknya tidak hanya mengacu pada latar belakang pendidikannya semata namun juga melihat talenta dan bakat yang dimiliki apakah sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan perusahaan atau tidak. Dengan mendapatkan karyawan yang memiliki talenta, hal ini juga akan semakin memungkinkan bagi karyawan untuk memiliki kemampuan yang besar dalam menjalankan tugasnya dengan baik serta dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan nantinya. Melalui sistem manajemen berbasis talenta, hal ini juga bisa diartikan adanya perbaikan dari proses pekerjaan yang diperlihatkan dengan adanya sistem informasi manajemen serta penerapan pengembangan SDM yang lebih efektif. (Barusman & Saputra, 2013). Salah satu perusahaan dalam naungan Persero membutuhkan banyak talent dalam lima tahun ke depan yakni PT Perusahaan Gas Negara Tbk. (PGN) dengan 59 (lima puluh sembilan) pekerja level *Senior Vice President (SVP)*, *Vice President (VP)*, *Assistant Vice President (AVP)* dan Direktur Anak Perusahaan akan menghadapi masa purnabakti. Kebutuhan akan talenta di PGN menjadi tantangan yang cukup serius bagi perusahaan dalam rangka mencapai Visi-nya menjadi perusahaan energi yang berkelas dunia di tahun 2020, kebutuhan akan talenta ini juga bukan hanya terjadi di PGN namun juga di Indonesia secara umum serta di belahan dunia internasional mengalami hal yang sama, yaitu membutuhkan talenta sebagai pemimpin masa depan.

PT. Perusahaan Gas Negara Tbk atau lebih dikenal PGN merupakan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang usaha transmisi dan distribusi gas bumi. PGN memiliki visi menjadi Perusahaan Kelas Dunia di bidang Gas pada Tahun 2020. PGN memiliki misi meningkatkan nilai tambah Perusahaan bagi stakehoders melalui pelanggan, masyarakat dan pemegang saham/investor, misi ini bertujuan untuk penciptaan nilai Perusahaan yang optimal dan berkelanjutan melalui sinergi internal dan eksternal. PGN telah tumbuh menjadi penyedia gas bumi dengan infrastruktur terintegrasi yang menyediakan solusi terlengkap di pasar. PGN dalam mendirikan Anak Perusahaan ditujukan untuk penunjang bisnis inti dan memperkuat posisi Perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan pemanfaatan gas bumi domestik.

Hasil survey pra-penelitian pada karyawan PT PGN Tbk, menunjukkan faktor-faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan talenta pada PT PGN Tbk, terdapat 3 (tiga) faktor yang paling dominan, yaitu *job rotation* (rotasi pekerjaan), *job assignment* (penugasan /penempatan pekerjaan) dan *mentoring* (mentoring). Hasil pengumpulan data menunjukkan penerapan program-program pengembangan talenta belum sepenuhnya dilakukan secara optimal, hal tersebut dapat dilihat dari realisasi beberapa program pengembangan tersebut. Rotasi Pekerjaan di PGN pada dua tahun terakhir dilakukan melalui proses pembahasan *talent committee*. Hasil rotasi dan penempatan pekerja belum dilakukan evaluasi dan monitoring pasca penempatan pekerja, untuk memastikan kecocokan antara personal dengan formasi baru yang ditempati. Belum optimalnya pelaksanaan program rotasi pekerjaan, program penugasan pekerja dalam bentuk *Execution Task* ataupun *mentoring* yang dikelola pada program pengembangan talenta.

Rotasi Pekerjaan

Menurut Holle dalam Nurdiana (2011), rotasi kerja merupakan proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi. Rotasi kerja merupakan perpindahan tugas dan tanggung jawab karyawan sebagai upaya organisasi dalam mengurangi kebosanan dan kelelahan karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang terspesialisasi. Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa rotasi kerja merupakan suatu proses perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk meningkatkan, pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian karyawan dan untuk mengatasi kejenuhan.

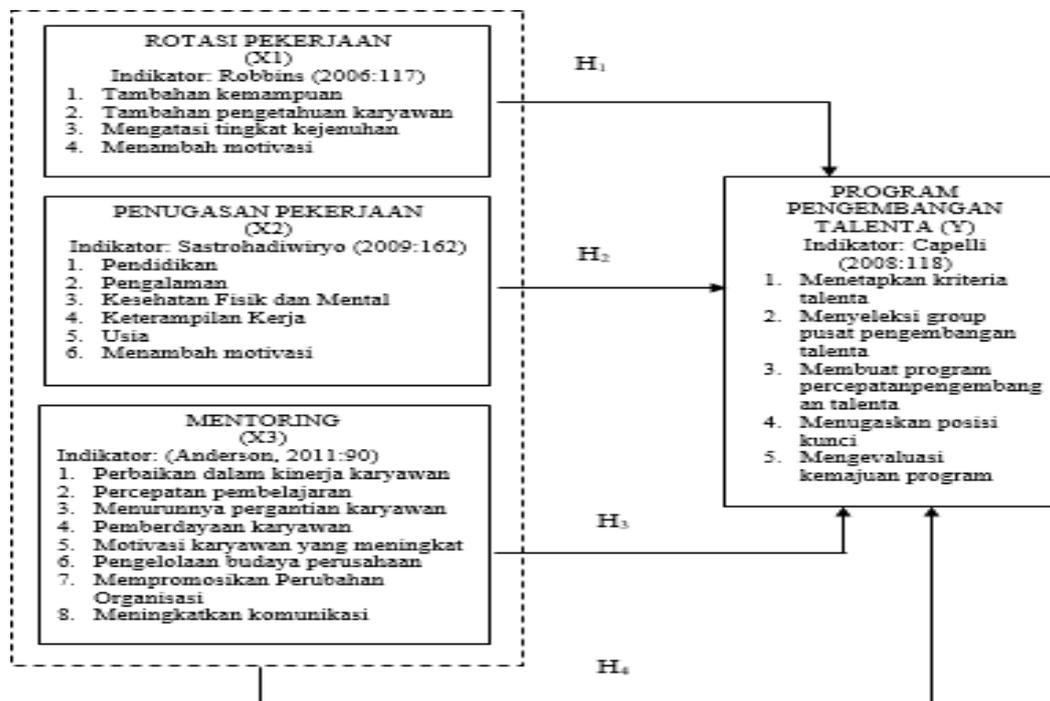
Penugasan Pekerjaan

Job assignment (penugasan pekerjaan) adalah menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, hal ini dimaksudkan agar penempatan karyawan yang dilakukan menjadi efektif dan pelaksanaan kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan. Penempatan karyawan yang tepat akan menghasilkan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik, tingkat kreativitas, inisiatif yang tinggi, tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. *Mentoring* merupakan bimbingan yang diberikan melalui demonstrasi, instruksi, tantangan dan dorongan secara teratur selama periode waktu tertentu. *Mentoring* biasanya dilakukan oleh individu yang lebih senior untuk meningkatkan kompetensi serta karakter individu yang lebih muda/junior. Pementor dan mentee mengembangkan suatu ikatan komitmen bersama yang melibatkan karakter emosional dan diwarnai oleh sikap hormat serta kesetiaan. *Mentoring* merupakan hubungan interpersonal dalam bentuk kepedulian dan dukungan antara seseorang yang berpengalaman dan berpengetahuan luas dengan seseorang yang kurang berpengalaman maupun yang pengetahuannya lebih sedikit. Mentor adalah seorang fasilitator yang bekerja dengan seorang individu atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu. Mentor berusaha meningkatkan kompetensi orang yang dibimbingnya. (Joko et al., 2019).

Talenta Karyawan

Joko et al., (2019), Barusman (2014), *Talent management* (manajemen Talenta) adalah cara pengelolaan talenta dalam organisasi secara efektif, perencanaan dan pengembangan suksesi di perusahaan, realisasi pengembangan diri karyawan secara maksimal, dan pemanfaatan bakat secara optimal. Pengertian di atas menunjukkan bahwa talenta adalah sesuatu yang dimiliki oleh karyawan yang dibangun dan dibina melalui program pelatihan dan pengembangan oleh suatu organisasi untuk proses jangka panjang mampu meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat menjadi pendorong dibalik kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi. Manfaat program pengembangan bakat yaitu tersedianya terus-menerus karyawan yang mempunyai potensi terbaik, mampu mengembangkan reputasi untuk menjadikan tempat bekerja sebagai tempat kerja terbaik, sekaligus meningkatkan loyalitas karyawan yang telah bekerja di dalam perusahaan.

Tabel 1. Hasil Pengumpulan data Rotasi Pekerjaan, Penugasan, Mentoring terhadap Program Pengembangan Talenta



Metodologi

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mengkaji, mendeskripsikan, menganalisis data dan informasi sesuai kebutuhannya. Penelitian kualitatif menurut Moleong (2007) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2011).

Populasi dan Sampel

Populasi yang dipergunakan dalam obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PGN Tbk. yang berjumlah 1.385 (seribu tiga ratus delapan puluh lima) orang karyawan. Peneliti untuk penentuan besaran sampel, menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N.(e^2) + 1}$$

$$n = \frac{1.385}{1.385 \times (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{1.385}{1.385 \times 0,01 + 1}$$

$$n = \frac{1.385}{14,85}$$

$$n = 93,26, \text{ dibulatkan} = 93$$

Hasil dari rumus Slovin tersebut didapatkan jumlah sampel penelitian sebesar 93 orang responden dari jumlah total populasi sebesar 1.385 atau sebesar 7 % dari jumlah total populasi

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh rotasi pekerjaan, penugasan pekerjaan dan mentoring terhadap program pengembangan *talent* pada karyawan PT PGN Tbk adalah regresi linier berganda sedangkan pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R²) Uji t dan Uji F simultan

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

		Correlations				
		ROTASI	PENUGAS AN	MENTO RING	PNGBMN TLNT	TOTAL
ROTASI	Pearson Correlation	1	.705**	.851**	.905**	.932**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93
PENUGASAN	Pearson Correlation	.705**	1	.716**	.712**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93
MENTORING	Pearson Correlation	.851**	.716**	1	.951**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93
PNGBMNTLN T	Pearson Correlation	.905**	.712**	.951**	1	.967**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93
TOTAL	Pearson Correlation	.932**	.843**	.956**	.967**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil perhitungan pada tabel menunjukkan nilai rotasi sebesar 0.932 > 0.202 dan penugasan sebesar 0.843 > 0.202 serta mentoring sebesar 0.956 > 0.202 dan pengembangan talent sebesar 0.967 > 0.202 menunjukkan bahwa nilai yang dimiliki oleh setiap variabel telah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Rotasi pekerjaan (X ₁)	0,921	0,60	Reliabel
Penugasan pekerjaan(X ₂)	0,963	0,60	Reliabel
Mentoring (X ₃)	0,910	0,60	Reliabel
Pengembangan talenta (Y)	0,900	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2020)

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 for Windows diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpha (α) variabel X₁, X₂, X₃ dan Y >0,60, hasil tersebut menunjukkan kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variable

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.026	.105		.249	.804
	ratarotasi	.399	.060	.349	6.700	.000
	ratapngsn	-.002	.042	-.001	-.036	.971
	ratamntrg	.613	.050	.655	12.356	.000

F_{hitung} = 446,393

R₂ = 0,938

Interpretasi dari persamaan di tabel adalah:

1. $\alpha = 0,026$ menunjukkan bahwa jika nilai X1, X2, dan X3 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar 0,026
2. $b_1 = 0,399$ menyatakan jika X1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,399 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X2 dan X3,
3. $b_2 = -0,002$ menyatakan jika X2 bertambah, maka Y akan mengalami penurunan sebesar -0,002 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X1 dan X3,
4. $b_3 = 0,613$ menyatakan jika X3 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,613 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X1 dan X2,

Dari table tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,026 + 0,399 X_1 + -0,002 X_2 + 0,613 X_3$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel rotasi pekerjaan memiliki t_{hitung} sebesar 6,700 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.35, Hasil tersebut menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut diperkuat juga oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan variabel rotasi pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan talenta.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel penugasan pekerjaan memiliki t_{hitung} sebesar -0.36 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.35, Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini diperkuat juga oleh nilai sig sebesar 0,971 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan variabel penugasan pekerjaan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap pengembangan talenta.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 12.356 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.35, Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut diperkuat juga oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut memiliki kesimpulan bahwa variabel *mentoring* berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan talenta.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.938	.936	.05218

a. Predictors: (Constant), ratamntrg, ratapngsn, ratarotasi

b. Dependent Variable: ratapgmtalent

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pada tabel menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu rotasi pekerjaan (X1), penugasan pekerjaan (X2), dan mentoring (X3) mempunyai hubungan dengan variabel terikat, yaitu pengembangan talent (Y). Hasil tersebut dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,968 dengan kriteria sangat kuat.

Nilai Koefisien determinasi yang diperoleh pada perhitungan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,938. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu rotasi pekerjaan (X1), penugasan pekerjaan (X2) dan mentoring (X3) memberikan kontribusi terhadap pengembangan talenta (Y) adalah sebesar 93,8 % sedangkan selebihnya sebesar 6,2 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Tabel 6. Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.646	3	1.215	446.393	.000 ^b
	Residual	.242	89	.003		
	Total	3.888	92			

a. Dependent Variable: ratapgmtalent

b. Predictors: (Constant), ratamntrg, ratapngsn, ratarotasi

Hasil pengujian secara simultan pada Tabel menunjukkan berdasarkan output diatas nilai bahwa F_{hitung} (446.393) > F_{tabel} (2,71) sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dapat diketahui Pengujian hipotesis juga dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan taraf signifikan.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 adalah kurang dari taraf signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian dapat disimpulkan dari ketiga variabel bebas yang diteliti variabel penugasan pekerjaan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap variabel pengembangan talenta pada karyawan PT PGN Tbk. Variabel motivasi mengalami masalah dalam pengembangan talenta. Karyawan PGN meyakini dengan diberi kesempatan dan pengalaman baru pada program penugasan pekerjaan dapat berdampak pada kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, baik secara teknis ataupun manajerial.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rotasi pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel pengembangan talenta. Variabel rotasi pekerjaan merupakan variabel ketiga yang paling berpengaruh terhadap pengembangan talenta. Variabel penugasan pekerjaan mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel pengembangan talenta. Variabel penugasan pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh. Variabel mentoring mempunyai pengaruh positif terhadap variabel pengembangan talenta. Variabel mentoring merupakan variabel kedua yang paling berpengaruh terhadap pengembangan talenta. Variabel rotasi pekerjaan, dan mentoring secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap pengembangan talenta.

Saran dan Implikasi

1. Perusahaan mempertahankan pola rotasi pekerjaan yang dilakukan terhadap karyawan. Perusahaan dalam melakukan rotasi pekerjaan sebaiknya fokus pada memperbanyak rotasi pekerjaan yang dapat menambah pengetahuan karyawan atas tugas-tugas kerja baru dan menjadi tambahan pengalaman dalam bekerja, kedua hal tersebut bertujuan untuk memastikan rotasi yang dilakukan mampu menambah pengetahuan pada karyawan sehingga dapat meningkatkan pengembangan talenta. Karena rotasi yang tepat terbukti dapat meningkatkan kemampuan pengembangan talenta pekerja.
2. Perusahaan agar lebih memperhatikan penugasan pekerjaan yang dilakukan terhadap karyawan. Perusahaan dalam melakukan penugasan karyawan sebaiknya fokus pada meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karena sangat menentukan posisi karyawan dan kesesuaian keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan pada penugasan yang diterima sehingga dapat meningkatkan pengembangan talenta. Perusahaan harus memperhatikan program yang sedang berjalan pada karyawan tersebut sebelum melakukan penugasan. Agar program pengembangan talenta yang sedang berjalan tidak terganggu. Memastikan karyawan tersebut telah menyelesaikan programnya sebelum melakukan penugasan pada karyawan tersebut.
3. Perusahaan dapat terus menjalankan program mentoring yang sudah berjalan saat ini. Perusahaan dalam melakukan program mentoring sebaiknya fokus pada peningkatan kolaborasi dari pada perintah dan kendali (*command and control*) hubungan antara mentor yang mampu menjadikan hasil kerja karyawan lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan pengembangan talenta. Selain itu juga perusahaan juga dapat meningkatkan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dimana pelatihan tersebut dapat langsung diawasi mentor-mentor yang telah ditunjuk dalam program mentoring

Daftar Pustaka

- Barusman, M Yusuf S & Saputra, Muhammad Rizki. 2013. Analisis Pengaruh Pengawasan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 1.
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 4, No:9, pp 118-126.
- Joko Suyono, Anis Eliyana, & Dwi Ratmawati. 2019. The Influence of Job Rotation, Job Assignment, and Mentoring on Talent Development Program. *TEST – Engineering & Management*.

Moleong, Lexy J., 2007, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.

Nurdiana. 2010. Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Vol 11 No 2. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber daya manusia.

Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Bandung: CV Alfabeta