



Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pas Indonesia Timur

¹M. Riswan Dermawan, ²Ahmad Multazam, ³I Gde Dharma Atmaja, ⁴Yusuf Palimbong

^{1,2,3,4}Prodi Teknik Pertambangan, FSTT, Universitas Pendidikan Mandalika, Jl. Pemuda No. 59 A, Mataram, Indonesia 83125

Email Korespondensi: gde.dharmaatmaja@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi penerapan manajemen talenta, dan manajemen pengetahuan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel secara bersama-sama tidak secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling*, dengan instrument penelitian berupa kuesioner dan dokumentasi. Penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan pada PT. Pas Indonesia Timur yang bertempat di Desa Marada Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu telah berjalan dengan sangat baik. Kedua variabel tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ketika diuji secara bersama-sama, namun tidak berpengaruh signifikan ketika diuji secara parsial. Hal ini dikarenakan adanya hambatan- hambatan dalam penerapannya. Perusahaan sebaiknya dapat terus meningkatkan efektifitas penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dengan mengatasi hambatan- hambatan tersebut, sehingga kedua variabel tersebut dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, Peningkatan Kinerja

The Influence of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance Improvement at PT. East Indonesia Pass

Abstract

This study aims to determine the description of application on talent management, knowledge management, to variable analyze and explain the influence between all variables or partially. This study used research with a quantitative approach. The sampling technique is proportional random sampling, with research instruments in the form of questionnaires and documentation. Application of talent management and knowledge management at PT. The East Indonesia Pas in Marada Village, Hu'u District, Dompu has gone very well. The two variables also show a significant positive effect on the employee performance variable when tested together, but the effect is not significant when tested partially. This is because of the obstacles in its application. Companies should be able to continue to improve the effectiveness of the implementation of talent management and knowledge management by overcoming these obstacles, so that these two variables can partially have a significant effect on employee performance.

Keywords: Talent Management, Knowledge Management, Performance Improvement

How to Cite: Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.36312/ej.v3i1.899>



<https://doi.org/10.36312/ej.v3i1.899>

Copyright© 2022, Dermawan, et al.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Sumber daya alam tambang merupakan salah satu kebutuhan yang sangat vital bagi umat manusia, keberadaannya sudah dapat disejajarkan dengan kebutuhan primer manusia lainnya seperti sumber daya air, sumber daya energi, sumber daya hutan dan berbagai sumber daya alam lainnya yang menguasai hajat hidup orang banyak. Seperti diungkapkan Akhmad Fauzi bahwa diantara Negara-negara di dunia, Indonesia merupakan salah satu Negara yang kaya akan sumber daya alam. Sumber daya alam renewable dan non-

renewable merupakan sumber daya yang sangat vital dan esensial bagi kelangsungan hidup umat manusia. (Marilang, 2012).

Pertambangan nasional merupakan suatu upaya yang terencana secara bertahap dan berkesinambungan dengan skala prioritas menuju kondisi yang lebih baik. Pembangunan tersebut dilakukan di berbagai bidang, baik dalam bidang ekonomi, sosial maupun budaya. Terbukanya kawasan industri juga memberikan nilai tambah dalam bidang ekonomi bagi pemerintah, disamping terbukanya lapangan kerja juga sebagai upaya dalam peningkatan iklim penanaman modal agar dapat mempercepat laju perekonomian suatu daerah. Kehadiran sebuah industri pertambangan di tengah kehidupan masyarakat telah memberikan peluang kerja dan kesempatan berusaha, serta mampu meningkatkan devisa Negara. Selain itu industrialisasi akan membawa perubahan kehidupan masyarakat ke arah yang modern seperti yang dikemukakan oleh A. Dharman (1986 : 17).

PT. Pas Indonesia Timur merupakan salah satu perusahaan lokal yang bergerak dalam bidang kontruksi dan suplayer. Kontruksi pembangunan pada perusahaan ini terdapat pembangunan persiapan pembukaan tambang baru yang masih dalam pengerjaan salah satunya adalah pembangunan Dril Site preparation (DSP). Pada pembangunan Drill Site tersebut terdapat juga pembangunan disekitar site seperti DEK yang berukuran 2x2, 2x4 dan 2x5, pembangunan ruang geologi call shelter, ruang medic, serta basecamp penginapan para pekerja.

Armstrong (2008:168) mengartikan manajemen talenta sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang bertalenta. Sedangkan menurut Cappelli (2008:1) dalam Febriani (2012:29) manajemen talenta adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan perusahaan akan SDM. Pendapat lainnya diutarakan oleh Pella dan Afifah (2011:81) dalam Febriani (2012:28) yang mengartikan manajemen talenta sebagai manajemen strategis untuk mengelola aliran talent dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk memastikan tersedianya pasokan talent serta menyelaraskan pegawai yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan serta prioritas kegiatan perusahaan atau bisnis perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta adalah serangkaian inisiatif yang dilakukan perusahaan melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta sehingga tercipta keunggulan bisnis dan tercapainya visi perusahaan. Terdapat 7 elemen yang dapat dianalisis sebagai bentuk investasi SDM sebagaimana disebutkan oleh Stahl (2007:8) sebagai berikut.

Scarborough et al (1999) dalam Armstrong (2008:149) mengartikan manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi. Menurut Tiwana (2001) dalam Tobing (2007:23) manajemen pengetahuan adalah pengelolaan knowledge perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian, dan pengaplikasian semua knowledge yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis. American Productivity and Quality Centre (APQC) dalam Tobing (2007:23) mengartikan manajemen pengetahuan sebagai pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan knowledge kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai. Sedangkan Award dan Ghazari (2004) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai proses memperoleh dan mendayagunakan sekumpulan keahlian perusahaan dimana pun dalam bisnis, makalah, dokumen, database (explicit knowledge) atau dalam pikiran seseorang (tacit knowledge).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian, dan penerapan

knowledge perusahaan untuk menciptakan nilai bisnis serta meningkatkan pembelajaran dan kinerja karyawan maupun organisasi.

Sanchez (2004) dalam Endriana (2014:62) menjelaskan dua pendekatan fundamental mengenai knowledge, yaitu tacit knowledge yang pada dasarnya bersifat pribadi sehingga sulit untuk diekstraksi dari kepala individu (personal knowledge) dan explicit knowledge yang mengasumsikan bahwa pengetahuan yang bermanfaat bagi individu dalam organisasi dapat diartikulasikan dan dibuat explicit. Explicit knowledge dalam penelitian ini adalah job procedure dan technology.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15 dalam Wibowo, 2007:2). Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:1) kinerja merupakan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Panggabean (2000:94) mengartikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas ability (kecakapan, pengalaman) dan motivasi (kesungguhan waktu).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian dari suatu hasil kerja dalam suatu proses kerja yang didasarkan pada kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta motivasi untuk berprestasi dan untuk meningkatkan kinerja individu dan mencapai tujuan perusahaan. Bernardin dan Russel (1993:382) dalam Kosasih dan Budiana (2007:81) menentukan enam standar pengukuran kinerja karyawan yaitu berdasarkan quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact. Sedangkan Dharma (2003:355) menetapkan tiga standar pengukuran kerja berdasarkan quality, quantity, dan ketepatan waktu.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian deskriptif. Tujuan penelitian ini, yaitu mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, yaitu dengan kuesioner sebagai instrument untuk menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Studi pustaka dilakukan dengan pencarian literature melalui jurnal, penelitian terdahulu, internet dan buku mengenai teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Manajemen Talenta Praktik manajemen talenta pada PT. Pas Indonesia Timur dilaksanakan oleh satu bagian khusus yang berada langsung di bawah naungan bidang SDM dan Organisasi. Definisi manajemen talenta menurut perusahaan ialah pengelolaan aset SDM yang memiliki nilai tambah atau kontribusi untuk kinerja perusahaan. Program ini bertujuan untuk memilih orang-orang yang dianggap tepat dan berpotensi untuk memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kinerja perusahaan. Adapun implementasi praktik manajemen talenta pada PT. Pas Indonesia Timur terdiri dari beberapa tahapan, meliputi :

1. Pemetaan Talenta Karyawan
Berfungsi untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi dan kompetensi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Pengembangan Karyawan Bertalenta
Pengembangan dan pembinaan karyawan bertalenta dilakukan agar karyawan sesuai dengan harapan perusahaan serta memiliki kesiapan untuk menduduki jabatan struktural yang dicalonkan.
3. Penempatan Karyawan Bertalenta
Karyawan ditempatkan sesuai talenta, potensi dan kompetensi yang dimiliki sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
4. Mempertahankan Karyawan Bertalenta

Perusahaan memberikan penghargaan finansial dan non finansial berdasarkan kinerja sebagai upaya untuk mempertahankan motivasi dan loyalitas karyawan.

Implementasi Manajemen Pengetahuan

Praktik manajemen pengetahuan pada PT.Pas Indonesia Timur dilaksanakan oleh satu bagian khusus yaitu Tim Knowledge Management (KM) yang berada langsung dibawah naungan bidang SDM dan Organisasi. Definisi manajemen pengetahuan menurut perusahaan ialah serangkaian langkah-langkah sistematis dalam pengelolaan aset pengetahuan yaitu mengumpulkan, menyimpulkan, menyimpan, dan menggunakan atau menyebarkan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan. Implementasi praktik manajemen pengetahuan pada PT. Pas Indonesia Timur terdiri dari beberapa tahapan dengan dua fungsi utama yaitu :

1. Fungsi Collect

Melalui fungsi collect, Tim KM bertugas untuk mengumpulkan pengetahuan yang bersifat tacit dan eksplisit dari karyawan dan perusahaan. Pengetahuan ini dikumpulkan melalui beberapa aktifitas yang diadakan seperti Community of Practice, Knowledge Sharing, Knowledge Capturing, dan Karya Inovasi

2. Fungsi Connect

Melalui fungsi connect, Tim KM bertugas untuk menyebarkan knowledge yang telah dikumpulkan agar dapat diakses oleh karyawan sesuai keperluan dan otoritas yang dimilikinya. Pengetahuan ini disebarkan atau didistribusikan melalui beberapa aktifitas yang diadakan seperti Community of Practice, Knowledge Sharing, Knowledge Capturing, dan Karya Inovasi.

3. Fungsi Documented

Melalui fungsi documented, Tim KM bertugas untuk mendokumentasikan hasil dari aktifitas- aktifitas yang diadakan untuk mengumpulkan dan menyebarkan pengetahuan melalui aktifitas Community of Practice, Knowledge Sharing, Knowledge Capturing, dan Karya Inovasi, kemudian menyimpannya di Ruang Knowledge Management.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Skala Likert digunakan untuk mempermudah penafsiran jawaban atau data.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel Manajemen Talenta (X1) dan Manajemen Pengetahuan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan koefisien regresi dengan menggunakan program software SPSS V.21 diperoleh persamaan model regresi yaitu $Y' = 15.254 + 0,461X_1 + 0,308X_2$.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh hasil adjusted R² sebesar 0,249. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta (X1) dan Manajemen Pengetahuan (X2) berpengaruh sebesar 24,9 % terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 75,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji F diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (11,260 > 3,15) dan nilai Sig 0,000b < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta (X1) dan Manajemen Pengetahuan (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel Manajemen Talenta (X1) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai thitung < ttabel (1,778 < 2,000) dan nilai Sig 0,08 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Manajemen Pengetahuan (X2) dengan Variabel Kinerja Karyawan

(Y) menunjukkan nilai thitung $< t_{tabel}$ ($1,714 < 2,000$) dan nilai Sig $0,092 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat teori Venkateswaran (2012) yang menyatakan bahwa idealnya manajemen talenta harus dijalankan bersamaan dengan empat strategi penting lainnya yang menjadi kebutuhan dasar dan menjadi keuntungan bagi perusahaan, yaitu manajemen talenta sebagai sebuah strategi untuk mengelola serangkaian perencanaan, strategi untuk mendukung strategi perusahaan, strategi untuk mengembangkan karyawan dan strategi untuk mempertahankan karyawan. Manajemen Pengetahuan berperan sebagai salah satu strategi perusahaan untuk mengembangkan karyawan. Karyawan yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu pula dengan Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2007:100) yang turut merumuskan knowledge sebagai bagian dari ability yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain manajemen pengetahuan memiliki beberapa hambatan dalam pelaksanaannya, yaitu berkaitan dengan komitmen Tim KM yang juga memiliki kesibukan dalam melakukan pekerjaan dibidangnya masing-masing sehingga kesulitan untuk berkumpul dan membahas rencana manajemen pengetahuan kedepannya, selain itu hambatan lain berkaitan dengan knowledge sharing muncul dari karyawan yang terkadang merasa bahwa ilmunya tidak cukup istimewa untuk disebar, adapula karyawan yang memang tidak mau membagi ilmunya agar tidak tersaingi oleh karyawan lainnya, kemudian berkaitan dengan konsistensi penerapan knowledge sharing yang dahulu merupakan kewajiban untuk dilaksanakan oleh setiap karyawan yang telah melaksanakan diklat, namun kini belum diaktifkan kembali. Selain itu hal ini juga dapat dipengaruhi oleh hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik responden, seperti jenjang pendidikan karyawan yang didominasi S1 sebesar 66,7% sebaiknya juga diimbangi dengan pemahaman akan praktik selain pemahaman akan teori yang telah didapatkan selama perkuliahan. Walaupun sebagian besar pekerjaan terdapat diperkantoran, namun pemahaman akan hal-hal teknis di lapangan juga dibutuhkan, mengingat PT. Pas Indonesia Timur ini merupakan perusahaan yang ikut bertanggung jawab atas pengelolaan pembangunan pertambangan baru yang ada di Desa Marada kec. Hu'u Kab. Dompur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif dan analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika dilihat dari perhitungan interval. Hasil Uji F diperoleh hasil bahwa Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji t diperoleh hasil bahwa Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2008. *Strategic Human Resource Management : a Guide to Action*. 4th Edition. United Kingdom : Kogan Page.
- Award, Elias M. dan Hasan M. Ghazari. 2004. *Knowledge Management*. International Edition. New Jersey : Pearson Education.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Endriana, Yuni. 2014. *Pengaruh Knowledge Management dan Strategic Partner Human Resources terhadap Perencanaan Strategik dan Kinerja Organisasi*. Tesis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Febriani, Ambia Dhinna. 2012. *Pengaruh Talent Management terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank X*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Depok.

-
- Khan, Muhammad Zeeshan Ahmad., et al. 2013. *Importance of Talent Management in Business Strategy : A Critical Literature Review*. Abasyn Journal of Social Sciences Vol. 6 No. 1
- Kosasih, Natalia dan Sri Budiani. 2007. *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Mahmudi. 2004. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Panggabean, Mutiara S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzhal, dkk. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Mehods For Business : Metodologi Penelitian UntukBisnis*. Buku 2 Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat