

ABSTRAK

PT. INTI mulai menerapkan program *Management Trainee* (MT) sejak tahun 2009, sebagai langkah untuk memperoleh talent yang berpotensi dan disiapkan untuk menempati jabatan managerial perusahaan. MT diperoleh melalui suatu rangkaian proses rekrutmen hingga seleksi bagi sarjana muda, kemudian diangkat menjadi karyawan kontrak dengan masa percobaan selama satu tahun. Idealnya seluruh MT diharapkan lulus pada masa percobaan. Namun, ketidakcocokan karakter MT saat bekerja menjadi kendala yang sering muncul sehingga ada MT yang tidak lulus masa percobaan. *Turnover* disebabkan salah satunya oleh faktor yang dapat dikendalikan perusahaan, yaitu *job satisfaction*. Faktor tersebut muncul karena ketidakpuasan pengawas yang disebabkan aspek ketidaksesuaian karakter yang berujung pada pemutusan kontrak kerja. Menurut Allen (2008) untuk menghindari faktor *job satisfaction* dalam *turnover talent* dapat dilakukan dengan merancang ulang *job* yang ditawarkan. Hal ini berkaitan dengan identifikasi kriteria kompetensi yang dibutuhkan perusahaan untuk menjadi landasan dalam menentukan MT.

Identifikasi *talent* pada PT.INTI dimulai dengan menentukan *key position* pada divisi yang terlibat aktifitas primer perusahaan. Penentuan *key position* dilakukan dengan pembobotan jabatan *manager* dan *supervisor* dengan *Analytic Hierarchy Process* (AHP) berdasarkan karakteristik *key position* yang ditetapkan. Kemudian diikuti analisis mengenai kriteria *talent* pada *key position*, serta sumber yang tepat bagi perusahaan untuk memperoleh kandidat MT. Berdasarkan identifikasi *talent* yang dilakukan, terdapat 18 jabatan yang disebut dengan *key position* pada aktifitas primer perusahaan, dengan sembilan kriteria *talent key position* pada jabatan *manager*, serta enam kriteria *talent* bagi *key position supervisor*.

Kata Kunci: *Talent Management, Talent Identification, Human Capital Management, Analytic Hierarchi Process (AHP)*