

## ABSTRAK

Pengelolaan talenta berperan penting dalam pengelolaan SDM yang juga berkaitan dengan pengelolaan kinerja pada setiap tahapannya mulai dari rekrutmen, pemetaan, pengembangan, evaluasi, hingga retensi talenta. Permasalahan yang muncul adalah pengelolaan talenta di PT Angkasa Pura II (Persero) belum menerapkan *people analytics* agar pelaksanaannya dapat lebih optimal, tepat, dan efektif. *People analytics* merupakan alat strategik baru yang muncul guna memajukan transformasi pengelolaan SDM, salah satunya pengelolaan talenta yang didukung teknologi informasi dengan pendekatan berbasis *big data analytics*. Ketepatan keputusan sangat penting dalam pengelolaan talenta agar biaya investasi dapat efektif serta hasil sesuai harapan sehingga *people analytics* diperlukan sebagai alat bantu pengambilan keputusan yang bermanfaat.

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi bagaimana penerapan *people analytics* dengan melakukan prediksi kinerja talenta pada tahun selanjutnya berdasarkan data kinerja tahun sebelumnya dan menjadi variabel berpengaruh signifikan. Sehingga didapat gambaran talenta yang potensial, kontribusi kinerja, hingga gambaran upaya retensi yang diperlukan agar talenta mampu mempertahankan kinerja dan posisi kedepannya.

Penelitian menggunakan data kinerja talenta level *Middle Leader* tahun 2016 hingga 2019 yang diolah menggunakan metode *regresi logistik multinomial* untuk mendapatkan prediksi secara cepat dengan tingkat akurasi yang baik dan variabel yang signifikan. Untuk akurasi yang lebih baik prediksi juga dilakukan dengan *random forest*. Penentuan sampel dengan *purposive sampling* dimana sampel data ditentukan oleh peneliti dengan menetapkan beberapa kriteria.

Pengolahan data menghasilkan prediksi kinerja pada tahun berikutnya dan variabel yang signifikan berpengaruh yaitu data kinerja 2 tahun sebelumnya. Didapat proyeksi talenta yang potensial dan gambaran untuk merancang strategi retensi yang diperlukan untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja talenta. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah penerapannya dengan cakupan lebih luas dan data lebih banyak agar mendapatkan hasil prediksi dengan pemanfaatan lebih banyak, tingkat akurasi lebih baik, serta prediksi menggunakan metode lainnya juga. Saran bagi perusahaan adalah penerapan *people analytics* dalam pengelolaan talenta dan kinerja dapat dilakukan, tahapan yang menggunakan data kinerja disarankan mempertimbangkan data 2 tahun terakhir. Hasil prediksi merupakan probabilitas sehingga bukan suatu kepastian. Perusahaan dapat memanfaatkannya untuk menyusun strategi retensi berupa perancangan program pengembangan hingga pemberian *reward* sebagai kompensasi serta meningkatkan motivasi dan semangat bagi talenta dan karyawan lainnya.

Kata kunci: Manajemen Talenta, Kinerja, *People Analytics*, Analisis Prediktif.