

Dinamika Mencari Talenta

KETIKA gerak dunia digital kian cepat, kebutuhan talenta pun kian banyak. Sayangnya, tenaga kerja Indonesia yang mumpuni di area ini masih sangat terbatas. Tak heran jika *talent war* antar perusahaan Indonesia kini kian gencar.

Berikut adalah sedikit gambaran strategi Telkomsel dan DBS Indonesia—dua perusahaan yang sangat serius di era digital—dalam mengakuisisi sekaligus mempertahankan talenta di dunia digital.

Talenta Big Data

SEBAGAI salah satu sektor paling dinamis dan terimbas digitalisasi, industri telekomunikasi membuka diri terhadap talenta-talenta baru dengan keahlian yang berbeda dari era sebelumnya. Namun diakui Metra C. Utama (VP IT Digital Enablement, PT Telekomunikasi Seluler), *talent*, terutama yang memiliki *hot skills* atau keahlian di area yang sekarang menjadi tren teknologi terkini, cukup sulit diperoleh.

Menurutnya, persoalan itu bersumber dari kelangkaan *talent* yang cukup mumpuni di bidang-bidang itu. "Kalaupun ada, biaya akuisisi *talent* itu relatif tinggi," ujar Metra. Ketika kandidat didapat, persoalan belumlah selesai. Ternyata tidak mudah bagi perusahaan untuk memberikan penawaran yang atraktif. "Terkadang malah kalah cepat dengan *employer* lain, misalnya *unicorn startup*," imbuhnya.

Sebagai perusahaan telekomunikasi yang secara intensif memanfaatkan data untuk kebutuhan internal maupun bisnis, Telkomsel saat ini sangat membutuhkan tenaga-tenaga ahli di bidang *big data*, khususnya Data Scientist, Data Modeler, dan Data Engineer. *Talent* lain yang sedang diincar oleh perusahaan dengan



Metra C. Utama
(VP IT Digital Enablement,
PT Telekomunikasi Seluler)

Jumlah pelanggan lebih dari 160 juta orang ini adalah API Engineer, khususnya dengan pengalaman di bidang *microservices*, UX Designer, dan UX Engineers. Keahlian ini dibutuhkan untuk mengembangkan produk dan layanan digital Telkomsel.

Untuk mencari *talent* yang masih terbilang langka itu, Metra cenderung melakukannya dengan memanfaatkan *networking offline*. Jejaring *online* juga dipergunakan, misalnya melalui layanan *social networking* seperti LinkedIn. Namun Telkomsel agak menahan diri untuk merekrut tenaga ahli asing. Selain berdampak pada biaya, pertimbangan lainnya adalah soal perijinan.

Rekrutmen yang sulit tentu mengharuskan perusahaan mempertahankan karyawan dengan *hot skills* yang sudah terasah. Untuk itu, secara korporasi, Telkomsel menciptakan ekosistem kerja dengan visi memanfaatkan teknologi terkini untuk memberikan *business value* kepada organisasi. Program pengembangan karyawan juga terus menerus dilakukan, khususnya melalui mekanisme *training* dan *tour of duty*.

"Selain itu, bekerjasama yang baik dengan HCM untuk menciptakan program-program *employee retention*, terutama untuk karyawan yang menunjukkan kinerja terbaik dan memiliki *skill* yang dapat menjadi *competitive advantage* bagi organisasi," ujar Metra C. Utama.

Ambisi Mengembangkan Potensi Sendiri

LAYANAN *banking* kian mengarah pada digitalisasi sehingga talenta-talenta dengan keahlian yang relevan dengan tren tersebut semakin dibutuhkan oleh sektor perbankan. Digital Bank (Digibank) dari DBS, misalnya, giat mencari tenaga-tenaga ahli untuk bidang-bidang yang sedang naik daun dan terhitung masih langka di Indonesia, seperti *cloud*, *machine learning*, dan *big data*.

Alih-alih mencarinya di bursa kerja dalam maupun luar negeri, Digibank berambisi memunculkan talenta tersebut dari dalam organisasinya sendiri. Misalnya untuk membangun Virtual Assistant 24/7, Digibank tidak mencari ahli Artificial Intelligence dari luar perusahaan. "Saya justru mencari *training* dan pengembangan karyawan melalui *workshop* bagi tim saya. Mereka saya tempatkan sementara di kantor pusat DBS Group di Singapura untuk belajar dengan para *developer* di sana," jelas Leonardo Koesmanto (Head of Digital Banking, Bank DBS Indonesia).

Menurut pria yang akrab disapa Leo itu, tim Digibank Indonesia sepenuhnya orang lokal walaupun ada pula beberapa *developer* dari DBS Group di Singapura yang membantu. "Kami percaya orang Indonesia adalah yang paling paham pangsa pasar kami sendiri. Saya memiliki harapan untuk justru bisa *grooming* karyawan dari dalam perusahaan dan dalam negeri agar kami bisa maju bersama untuk sebuah karya bangsa Indonesia," Leo menandakan.

Selain pengembangan karyawan, DBS juga aktif menyemai keahlian dari kalangan mahasiswa. Mulai tahun lalu, DBS melakukan pencarian bakat di kalangan mahasiswa melalui program magang inovatif DBS UNI.CORN. Disebut inovatif karena kurikulum program ini memungkinkan peserta mengembangkan



Leonardo Koesmanto
(Head of Digibank, DBS Indonesia)

purwarupa solusi untuk mengatasi masalah bisnis yang spesifik. Di akhir program, peserta diberi kesempatan menunjukkan solusi yang mereka buat kepada jajaran manajemen senior.

Saling bajak talenta tak mungkin dihindari. Oleh karena itu, DBS berupaya menjadikan tempat kerja sebagai "lahan" menyemai bibit unggul. Dan karyawan melihatnya sebagai tempat pengembangan potensi mereka sebagai bibit unggul. "Analoginya apabila bibit unggul tersebut telah bertumbuh dan menghasilkan panen, sebuah lahan yang subur akan terus menarik bibit unggul berikutnya," jelas Leo.

Salah satu inisiatif DBS untuk mengembangkan *skill* karyawan adalah dengan menyediakan aplikasi DBS Learn. Dengan aplikasi tersebut, karyawan bisa belajar kapan saja dan di mana saja. DBS baru-baru ini juga mengumumkan akan berinvestasi sebesar SGD20 juta untuk melatih karyawannya di perbankan digital dan teknologi baru. Hal ini akan dilakukan melalui aneka program, seperti portal *e-learning* berbasis Artificial Intelligence, pembelajaran berbasis pengalaman, hibah dan beasiswa, dan ruang belajar yang inovatif. 