

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Talent Acquisition Dan Talent Onboarding Pada Industri Pariwisata

Alden Nelson¹, Kenny², Joenes Anderson³, Cindy Chou⁴, Anjela Rini F.⁵, Eva Awaliya⁶

^{1,2,3,4,5,6}Manajemen, Universitas Internasional Batam

Abstrak

Industri pariwisata menjadi salah satu industri yang kompetitif dalam menggerakkan posisi strategis dan pembangunan ekonomi dalam meningkatkan devisa di berbagai negara, salah satunya di Indonesia. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi talent acquisition dan talent onboarding dalam melatih karyawan menjadi pribadi unggul. Objek dalam penelitian ini adalah salah satu perusahaan yang bergerak di industri pariwisata. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian berupa data sekunder. Hasil dari penelitian adalah talent acquisition bertujuan agar perekrutan lebih strategis dan lebih sesuai dengan tujuan organisasi, sedangkan talent onboarding membangun loyalitas dan keterlibatan pada karyawan untuk keberhasilan jangka panjang.

Kata Kunci: Pariwisata, Talent Acquisition, Talent Onboarding

Copyright (c) 2023 Alden Nelson1

✉ Corresponding author:

Email Address : alden.nelson@uib.ac.id, 2141069.kenny@uib.edu, 2141137.joanes@uib.edu, 2141173.cindy@uib.edu, 2141314.anjela@uib.edu, 2141317.eva@uib.edu

PENDAHULUAN

Pengembangan pada industri pariwisata menjadi tujuan utama pemerintah dalam pertumbuhan ekonomi yang berkualitas untuk ketahanan ekonomi (Mun'im, 2022), terutama di Indonesia. Industri pariwisata merupakan industri yang sangat kompetitif yang menggerakkan posisi strategis dan pembangunan ekonomi dalam meningkatkan devisa di berbagai negara (Achmad, 2023). Oleh karena itu, industri pariwisata sendiri merupakan salah satu sektor penyumbang devisa terbesar. Pariwisata merupakan sekumpulan usaha yang saling berhubungan dengan menghasilkan barang dan jasa yang berguna untuk memenuhi kebutuhan wisatawan (Amelia & Rofaida, 2023). Dalam industri pariwisata, mencakup semua aktivitas yang terjadi dan didukung dengan berbagai fasilitas dan layanan disediakan oleh berbagai pemangku kepentingan termasuk pemerintah.

Perusahaan mencari sumber daya manusia yang berbakat untuk dapat membantu dalam mengembangkan perusahaan (Hankir, 2020). Beberapa tahun terakhir ini terjadi fenomena mengenai industri pariwisata yang tidak hanya fokus terhadap hasil ataupun target yang sudah direncanakan, namun perusahaan mulai memperhatikan aspek pengembangan sumber daya yang berorientasi pada berkelanjutan (Badshah & Bulut, 2020). Perlu diperhatikan pengeloaan pada sumber

daya manusia dan melaksanakan pelatihan pada karyawan hotel untuk menjamin kepuasan konsumen (Nelson & Caroline, 2022).

Talent management memainkan peran yang sangat penting dalam memungkinkan organisasi mendapatkan keunggulan yang kompetitif selama beberapa dekade terakhir (Karunathilaka, 2020). Dengan demikian, pemimpin SDM akan datang untuk mengambil strategi yang tepat untuk mempertahankan dunia bisnis agar menjadi unggul. Salah satu faktor dalam menciptakan karyawan yang sukses adalah dengan *talent acquisition* dan *talent onboarding*.

Dalam penelitian (Karina & Ardana, 2020) terdapat tindakan manajemen yang tidak disetujui oleh karyawan, seperti penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Hal ini yang menunjukkan bahwa rendahnya pelaksanaan talent management di beberapa perusahaan. Penelitian lain (Prasetyo *et al.* 2023) juga menyatakan karyawan merasa edukasi jarang dilakukan sehingga mereka merasa bosan dan memilih untuk keluar dari perusahaan. Sama halnya dengan industri pariwisata, jika talent manajemen tidak dilakukan seperti yang seharusnya, maka industri pariwisata akan kehilangan daya saing dan kehilangan pelanggan sehingga dapat menghambat pertumbuhan ekonomi.

Oleh karena itu, yang menjadi tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi *talent acquisition* dan *talent onboarding* dalam melatih karyawan menjadi pribadi unggul dengan fokus pada industri pariwisata. Sehingga dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk bahan pertimbangan mengenai sejauh mana pengaruh *talent management* dalam menentukan kebijakan dalam strategi sumber daya manusia.

Talent Management

Talent management adalah strategi sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan orang guna memungkinkan dan mencapai tujuan bisnis saat ini dan masa depan (Sottile, 2021). *Talent management* berupa kursus yang mengembangkan dan mempertahankan calon pemain tinggi yang membantu dalam mencapai tujuan organisasi (Aggarwal, 2018). Secara umum terdiri dari tiga elemen utama, yaitu rekrutmen, pengembangan, perawatan, dan retensi, dalam hal motivasi dan keterlibatan (E. A. El Dahshan *et al.*, 2018). Langkah mendasar dalam manajemen talenta adalah mempersiapkan bisnis untuk masa depan dengan merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mengatasi berbagai kemungkinan kekurangan keterampilan yang mereka hadapi (Shweta Bobhate, 2020).

Talent Acquisition

Menurut (Pandey & Sarangi, 2023) *talent acquisition* adalah proses untuk mengidentifikasi, merekrut, dan mempertahankan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan. *Talent Acquisition* merupakan suatu sistem yang dijalankan dalam suatu perusahaan untuk mencari, menemukan, dan mengelola potensi talenta karyawan (Johnson *et al.*, 2020). Proses *talent acquisition* melibatkan interaksi kompleks antara calon pencari kerja dan perusahaan yang pada akhirnya ingin mempekerjakan mereka (Phillips-Wren *et al.*, 2016). *Talent acquisition* dikenal sebagai upaya strategis jangka panjang dengan mengidentifikasi orang-orang yang berkualitas dengan menjalin hubungan yang efektif dan juga memberikan kemudahan

dengan meyakinkan mereka untuk membawa keahlian unik mereka ke dalam perusahaan (Jose, 2019).

Talent Onboarding

Talent onboarding adalah proses orientasi formal atau informal untuk mengintegrasikan karyawan yang baru dipekerjakan dan mentransformasi mereka dari orang luar menjadi anggota organisasi yang produksi (Sharma & Stol, 2020a). Orientasi mengacu pada kerangka terstruktur asimilasi karyawan baru yang berfokus pada keterlibatan dan integrasi pendatang baru ke dalam organisasi (Dan *et al.*, 2021). Program orientasi perlu bertujuan untuk membangun loyalitas, mempercepat kinerja sejak dini, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan retensi secara keseluruhan dalam jangka menengah dan panjang (Joseph, Divya; Sridevi, 2015). *Talent onboarding* bergantung pada kebebasan komunikasi karena mendefinisikan fleksibilitas tim manajemen dan kinerja organisasi (Watthanabut, 2019).

METODOLOGI PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah industri pariwisata pada bidang *money changer*, PT Batam Lintas Valasindo. PT Balindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertukaran valuta asing.

Secara umum metode penelitian yang telah ditekankan sebelumnya ada dua jenis, yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif (Wahyudin, 2017). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat digambarkan sebagai suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memverifikasi suatu teori atau kebenaran, membangun, menunjukkan deskripsi statistik, dan menganalisis hasilnya menggunakan prosedur sistematis dengan data dalam bentuk numerik, angka atau grafik (Azhari, 2023).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian berupa data sekunder. Sumber data sekunder berupa data yang diperoleh dari sumber internet, jurnal hasil penelitian, artikel, dan sumber lainnya (Ayu & Lahmi, 2020) yang berkaitan dengan industri pariwisata. Tinjauan teori dimanfaatkan sebagai arahan untuk memfokuskan penelitian sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Analisis yang dilakukan berupa analisis faktor yang dapat mempengaruhi *talent acquisition* dan *talent onboarding* pada karyawan baru untuk menjadi talenta unggul dengan fokus pada industri pariwisata.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Talent Acquisition

Dalam mencari serta mengidentifikasi talenta, yaitu mengetahui latar belakang karir dan bakat pada talenta lalu dikembangkan bakat tersebut untuk dijadikan talenta berbakat dalam memajukan perusahaan. PT. Batam Lintas Valasindo dalam melakukan pemilihan talenta perusahaan dengan proses rekrutmen. Dalam proses ini, perusahaan diutamakan mencari talenta lolos dalam syarat perusahaan lalu adanya proses seleksi pada calon talenta tersebut. Fungsi seleksi ini tidak hanya mencari talenta dalam segi bakat kerja namun dapat dilihat dari kemampuan kepemimpinan, analitis dalam pekerjaan, dan bertanggung jawab.

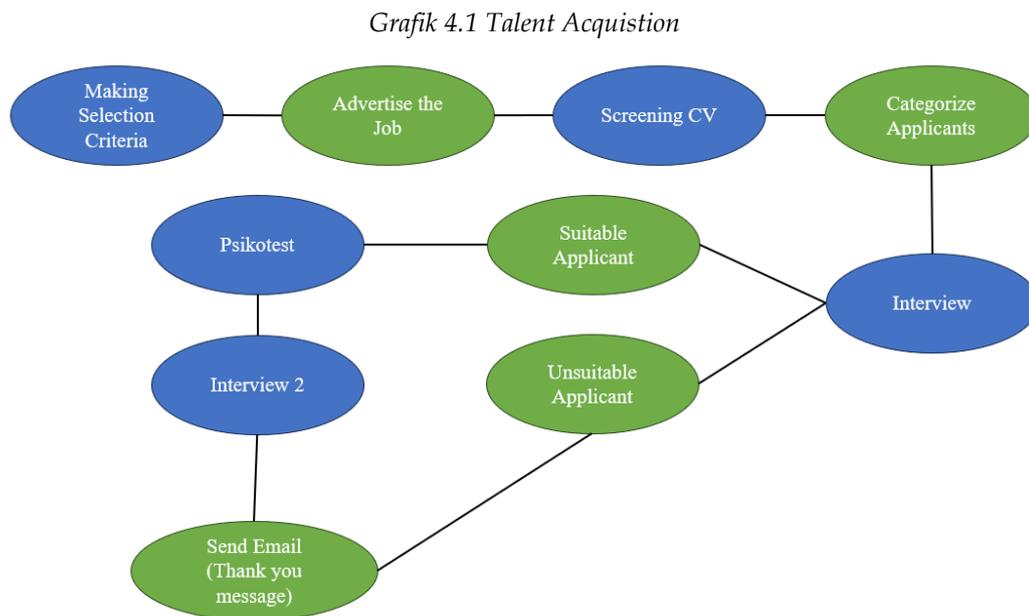
Strategi Talent Acquisition

HRD PT. Batam Lintas Valasindo menerapkan beberapa strategi dalam memilih talenta yang sesuai yaitu:

1. *Screening CV*
Melakukan pemilihan/seleksi CV yang sesuai dengan syarat-syarat talenta perusahaan.
2. *Proses Interview*
Melakukan wawancara pada calon kandidat yang fungsinya mencari informasi serta memberikan pertanyaan umum dan memastikan apakah sesuai dengan syarat perusahaan.
3. *Psikotes*
Melakukan uji psikologis yang bertujuan mengukur kepribadian serta cara berpikir.
4. *Interview Akhir (Interview 2)*
Dalam interview akhir dilakukan wawancara yang lebih spesifik seperti kompetensi, bakat dan hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilamar.

Flowchart Talent Acquisition

Berikut adalah *flowchart talent acquisition* sebagai berikut:



Sumber: data diolah oleh Penulis

KPI Talent Acquisition

No	KPI	Unit	Bobot	Target	Skor	Skor Akhir
1	Jumlah Talent dibutuhkan	Angka	20	20	20	
2	Efektivitas waktu proses <i>Talent Acquisition</i>	%	10	10%	6%	

3	Biaya proses rekrutmen	Angka	15	15	12%
4	Kualitas rekrutmen	%	15	15%	10%
5	Jiwa Kepemimpinan Kandidat	Angka	15	15	13
6	Kemampuan komunikasi secara verbal dan non-verbal	%	15	15%	14%
7	Kemampuan berpikir kritis	%	10	10%	5%

Talent Onboarding

Pada proses *talent onboarding*, akan diberikan waktu orientasi kepada kandidat baru untuk menyesuaikan pekerjaannya, lingkungan perusahaan, serta informasi perusahaan. Penelitian dari (Sharma & Stol, 2020b) menunjukkan bahwa 90 hari pertama sangat penting dan menentukan keberhasilan pendatang baru dalam pekerjaannya, dan biasanya aktivitas orientasi berlangsung selama periode awal ini. PT. Batam Lintas Valasindo menerapkan program tersebut dengan memberikan pengetahuan yang ada pada perusahaan yang bertujuan membuat kandidat baru cepat beradaptasi dan mempermudah kerja untuk kedepannya.

Strategi Talent Onboarding

1. Preboarding

Dalam fase *preboarding*, kepala unit kerja atau atasan memberikan selamat yang dimana sudah bergabung pada bagian perusahaan agar memberikan kesan baik pada perusahaan. Kemudian dijelaskan beberapa hal mengenai gambaran umum perusahaan dan tahap pengenalan antar karyawan.

2. Integration

Dalam fase *intergration*, dijelaskan pekerjaan yang akan dikerjakan, mengenal kinerja bidang pekerjaan dan melakukan meeting pada unit pekerjaan tersebut.

3. Monitoring

Dalam fase *monitoring*, atasan selalu memantau kinerja karyawan baru, membantu karyawan dalam memahami pekerjaan mereka dan mengecek progres kerja.

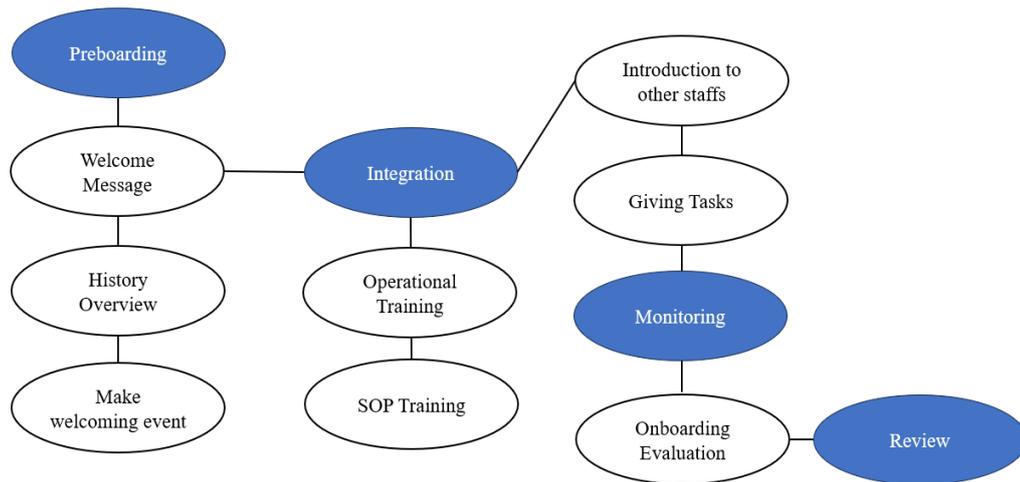
4. Review

Dalam fase *review*, melihat perkembangan hasil kerja pada karyawan baru dan memberikan laporan kepada pihak atasan dan diberikan evaluasi. Kemudian memastikan karyawan tersebut bertanggung jawab atas pekerjaan dan melakukan yang terbaik.

Flowchart Talent Onboarding

Berikut adalah *flowchart talent onboarding* sebagai berikut:

Grafik 4.2 Talent Onboarding



Sumber: data diolah oleh Penulis

KPI Talent Onboarding

No	KPI	Unit	Bobot	Target	Skor	Skor Akhir
1	Kesesuaian hasil kerja	5	25	25	20	
2	Pemahaman dalam pengerjaan tugas	%	20	20%	15%	
3	Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas	%	20	20%	18%	
4	Kejujuran dalam bekerja	Angka	20	20	20	
5	Tanggapan dalam menyelesaikan masalah	Angka	15	15	14	

SIMPULAN

Talent acquisition ini berfungsi sebagai memilih dan melakukan seleksi pada calon kandidat perusahaan yang sesuai dengan syarat perusahaan dan memiliki bakat atau kompetensi yang cocok. Sedangkan, *talent onboarding* berfungsi sebagai cara untuk menyesuaikan karyawan baru dalam mengenal pekerjaan dan lingkungan perusahaan agar dapat menerima pekerjaan tersebut, beradaptasi dan membangun hubungan baik kepada tim kerja agar mengerjakan kerja dengan maksimal dan lancar. Dapat disimpulkan bahwa *talent acquisition* dan *talent onboarding* sangat penting untuk pengembangan perusahaan agar semakin maju. PT. Batam Lintas Valasindo sudah menerapkan program *talent acquisition* dan *talent onboarding* yang fungsinya mencari serta mengembangkan kandidat baru mereka untuk memajukan perusahaan. Saran yang dapat diberikan untuk PT. Batam Lintas Valasindo adalah untuk tetap berupaya mengawasi atau memperhatikan tidak hanya karyawan baru tetapi seluruh karyawan

yang bekerja demi kesejahteraan dan kenyamanan para karyawan. Selain itu, pentingnya perusahaan untuk mengevaluasi talenta baru terkait perusahaan dan pekerjaan yang akan dinauginya, apakah telah sesuai dengan harapan mereka. Penulis juga menyarankan untuk perusahaan dapat mendeskripsikan tujuan serta harapan yang jelas sepadan dengan posisi talenta baru untuk membantu perusahaan terus berkembang.

Referensi :

- Achmad, F. (2023). Peran Inovasi dalam Meningkatkan Kinerja Industri Pariwisata Berkelanjutan di Indonesia. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(03), 150–157. <https://doi.org/https://doi.org/10.58812/jmws.v2i03.244>
- Aggarwal, A. K. (2018). Entrepreneurship as a Strategic Development Intervention to Transform the Corporate Culture and Creating Values. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3184125>
- Amelia, E., & Rofaida, R. (2023). Talent Management in Organizations: Systematic Literature Review. *Airlangga Journal of Innovation Management* , 4 no, 1, 41–59. <https://doi.org/10.20473/ajim.v4i1.44981>
- Ayu, S., & Lahmi, A. (2020). Peran e-commerce terhadap perekonomian Indonesia selama pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(2). <https://doi.org/10.24036/jkmb.10994100>
- Badshah, W., & Bulut, M. (2020). Onboarding-the Strategic Tool of Corporate Governance for Organizational Growth. *European Journal of Social Sciences*, 59, 319–326. <http://www.europeanjournalofsocialsciences.com/>
- Dan, S., Ivana, D., Zaharie, M., Metz, D., & Dragan, M. (2021). Digital talent management: Insights from the information technology and communication industry. In *Digital Talent Management: Insights from the Information Technology and Communication Industry*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-76750-1>
- Dr. Rajesh Kumar Pandey, & Subodha Sarangi. (2023). A Case Study on Talent Acquisition at Organisations. *International Journal of Engineering and Management Research*, 13(1). <https://doi.org/10.31033/ijemr.13.1.2>
- E. A. El Dahshan, M., Ismail Keshk, L., & Dorgham, L. S. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El -Kom Hospitals. *INTERNATIONAL JOURNAL OF NURSING*, 5(2). <https://doi.org/10.15640/ijn.v5n2a10>
- Johnson, R. D., Stone, D. L., & Lukaszewski, K. M. (2020). The benefits of eHRM and AI for talent acquisition. *Journal of Tourism Futures*, 7(1). <https://doi.org/10.1108/JTF-02-2020-0013>
- JOSE, S. (2019). INNOVATION IN RECRUITMENT AND TALENT ACQUISITION: A STUDY ON TECHNOLOGIES AND STRATEGIES ADOPTED FOR TALENT MANAGEMENT IN IT SECTOR. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MARKETING*

& HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, 10(3).
<https://doi.org/10.34218/ijmhrm.10.3.2019.001>

Joseph, Divya; Sridevi, S. (2015). Effective onboarding as a talent management tool for employee retention. *International Journal in Management and Social Science*, 03(07).

Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>

Karunathilaka, G. S. (2020). Talent Acquisition As a Strategic Tool Of Business Performance. *International Journal of Social Sciences*, 6(1), 141–156.
<https://doi.org/10.20319/pijss.2020.61.14156>

Nelson, A., & Caroline, W. (2022). Manajemen Bakat dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja di Industri Perhotelan di Kota Batam. *Management Studies and Entrepreneurship ...*, 4(2).

Phillips-Wren, G., Doran, R., & Merrill, K. (2016). Creating a value proposition with a social media strategy for talent acquisition. *Journal of Decision Systems*, 25.
<https://doi.org/10.1080/12460125.2016.1187398>

Prasetyo, W. E., Ambarwati, R., & Fitriyah, H. (2023). Design of Talent Acquisition System Based on Individual Development Plan in Human Resources Management. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 251–264.
<https://doi.org/10.36555/almana.v7i2.2157>

Sharma, G. G., & Stol, K. J. (2020a). Exploring onboarding success, organizational fit, and turnover intention of software professionals. *Journal of Systems and Software*, 159. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2019.110442>

Sharma, G. G., & Stol, K. J. (2020b). Exploring onboarding success, organizational fit, and turnover intention of software professionals. *Journal of Systems and Software*, 159. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2019.110442>

Shweta Bobhate. (2020). A Study of Talent Management Practices and Strategies in the Service Sector. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(5).
<https://doi.org/10.31033/ijemr.10.5.6>

Sottile, S. N. (2021). *Talent Management and Organizational Performance Correlation of Faculty at Community Colleges in Southern California*. Grand Canyon University.

The Effect of Compensation, Training and Knowledge Transfer, and Creativity Culture on Employee Performance within the hotel industry in Lebanon. (2020). *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-15-05>

Wahyudin. (2017). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 6(1).

Watthanabut, B. (2019). From HR 4.0 to better supply chain flexibility: Role of talent onboarding and a development in Thailand. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(5).