

Perancangan Talent Acquisition dan Talent Onboarding Terhadap Perusahaan Elektronik

Alden Nelson¹, Vera Edelia Lim², Hendri³, Tan Alvin Henk Saputra⁴.

^{1,2,3,4} Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam, Indonesia

Abstract

Dalam sebuah perusahaan memiliki talent atau karyawan yang memiliki skill yang baik dan sesuai tentu saja sebuah hal yang sangat diinginkan, namun karena jumlah talent yang memiliki skill sesuai lebih sedikit daripada yang tidak, tentu saja perusahaan lain juga ingin merekrut talent tersebut, maka dari itu perusahaan harus dapat melakukan cara agar dapat merekrut talent yang memiliki skill dan juga dapat membuat talent yang memiliki skill untuk dapat bertahan di perusahaan dan mengembangkannya. Maka dari itu perusahaan dapat menyusun dan merancang dengan baik *talent acquisition* dan *talent onboarding*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Talent acquisition yang dilakukan didalam perusahaan bertujuan untuk merekrut talent-talent dari perusahaan lain yang memiliki skill dan pengalaman yang baik dan sesuai untuk kebutuhan perusahaan. Sedangkan talent onboarding yang digunakan bertujuan untuk meningkatkan kualitas talent-talent baru dan juga untuk membuat karyawan yang memiliki skill yang baik untuk dapat beradaptasi dan merasakan kenyamanan dalam perusahaan agar dapat bertahan untuk mengembangkannya.

Keywords: *Talent acquisition, talent onboarding, perusahaan, skill*

Copyright (c) 2022 Alden Nelson

✉ Corresponding author :

Email Address : alden.nelson@uib.edu

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen perusahaan yang krusial, maka dari itu perusahaan harus bisa menempatkan Sumber Daya Manusia yang layak di perusahaan. Semakin berkembangnya zaman, semakin banyak hal yang berkembang ataupun berubah dalam pekerjaan maupun rumah tangga. Salah satu kebutuhan rumah tangga yang sangat diperlukan adalah alat elektronik, dimana kita bisa melihat bahwa toko-toko elektronik dapat ditemukan dengan mudah.

Bagaimana cara kita memilih alat elektronik yang cocok dan bagus untuk rumah kita? Tentu saja kita harus mendengar penjelasan dari karyawan-karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Tetapi jika karyawan tersebut tidak melayani kita ataupun melayani dengan tidak senang hati, hal ini sangat membuat konsumen susah untuk percaya dan susah untuk ingin masuk ke dalam toko tersebut lagi. Karyawan yang ada niat ingin bekerja dengan baik maka konsumen akan sangat percaya terhadap karyawan tersebut dan mau mendengar apa yang dijelaskannya. Sebaliknya jika kinerja dan performa karyawan tersebut tidak baik, tidak ada niat, ataupun tidak sopan, maka susah untuk mendapat kepercayaan dari konsumen. Maka

dari itu, perusahaan harus mulai merencanakan dan menerapkan talent acquisition dan talent onboarding supaya dapat mengembangkan dan mempertahankan kemampuan yang berbakat dari karyawan-karyawan di perusahaan tersebut. Artikel ini akan membahas tentang bagaimana prosedur perusahaan dalam melakukan talent acquisition, talent onboarding, dan KPI (Key Performance Indicator).

METODELOGI

Metode yang akan kami gunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang biasanya digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti itu merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2005). Tujuan dari penelitian kualitatif adalah suatu fenomena yang akan dijelaskan dengan sedalam-dalamnya menggunakan cara pengumpulan data yang sedalam-dalamnya juga, yang menunjukkan seberapa pentingnya kedalaman dan detail suatu data yang diteliti. Menurut Moleong (2005:6), penelitian kualitatif yaitu sebuah penelitian yang dimaksudkan untuk memahami tentang fenomena apa yang telah dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

HASIL PENELITIAN

A. Prosedur Talent Acquisition

Talent Acquisition Strategy

HR manajer melakukan strategi untuk mendapatkan talent yang sesuai dengan kebutuhan
Proses Talent Acquisition HR Manajer :

- **Screening CV**

Melakukan seleksi CV apakah sesuai dan memenuhi persyaratan perusahaan.

- **Interview dengan HRD**

HR akan melakukan wawancara dengan memberikan berbagai pertanyaan yang bersifat general, dan untuk memastikan apakah isi CV Anda sesuai atau tidak.

- **Psikotest**

Melaksanakan tes psikologi, bertujuan untuk mengukur cara berpikir anda dan juga kepribadian.

- **Interview dengan User**

User akan melakukan wawancara dengan berbagai pertanyaan yang bersifat lebih spesifik dari sebelumnya, untuk mencoba memastikan apakah yang anda cantumkan dalam CV sesuai atau tidak. Akan ada pembahasan yang membahas Technical Competency, berkaitan dengan Job Description posisi yang Anda lamar, dan lain-lain.

- **Medical Check Up**

Melakukan standar cek kesehatan sesuai dengan standar perusahaan.

- **Offering**

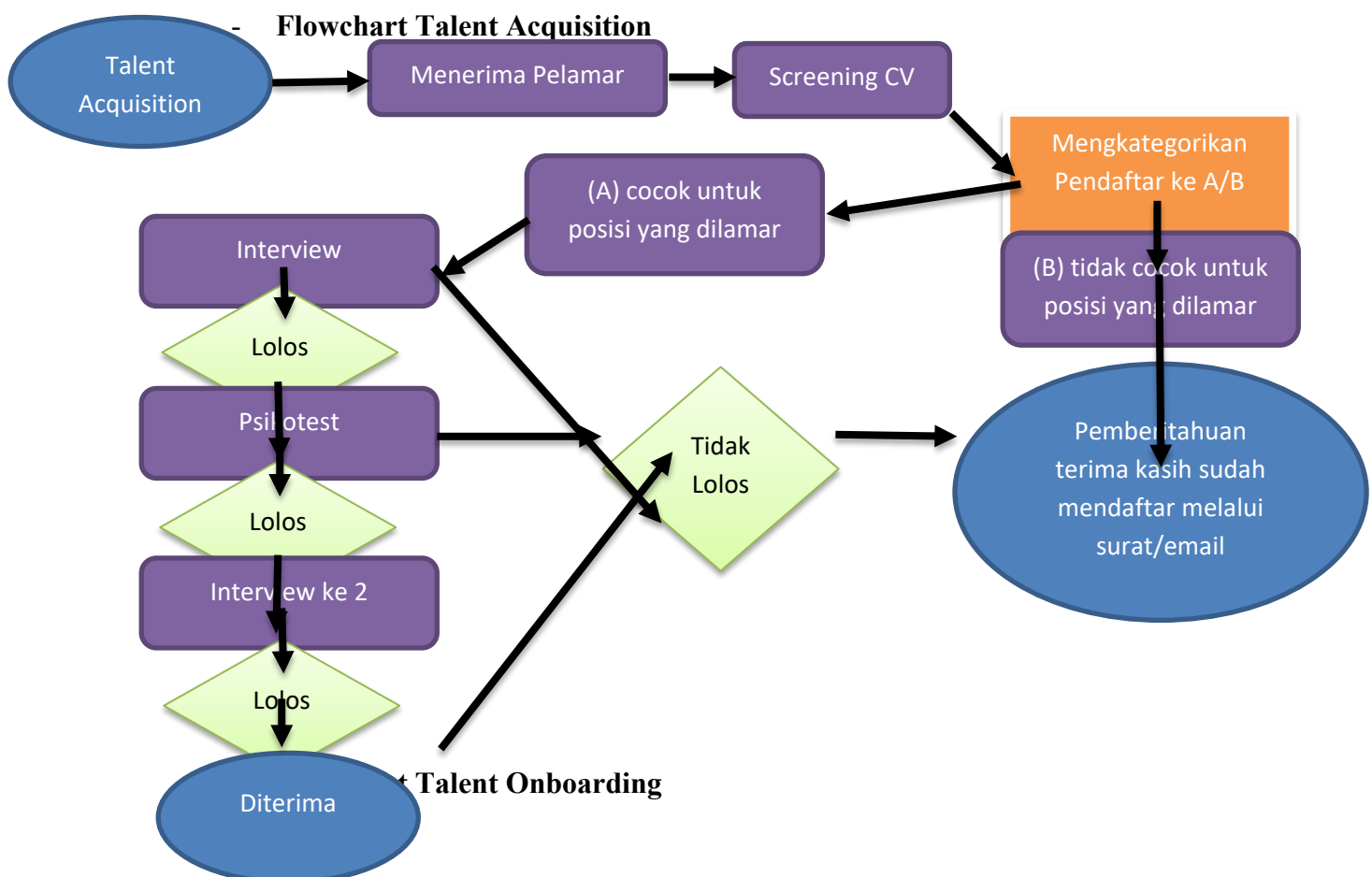
Jika sampai pada tahap berikut anda akan mendapatkan penawaran posisi dari HR perusahaan, karena sudah lolos dari tahapan rekrutmen yang ada, offering akan diberikan melalui surat penawaran formal.

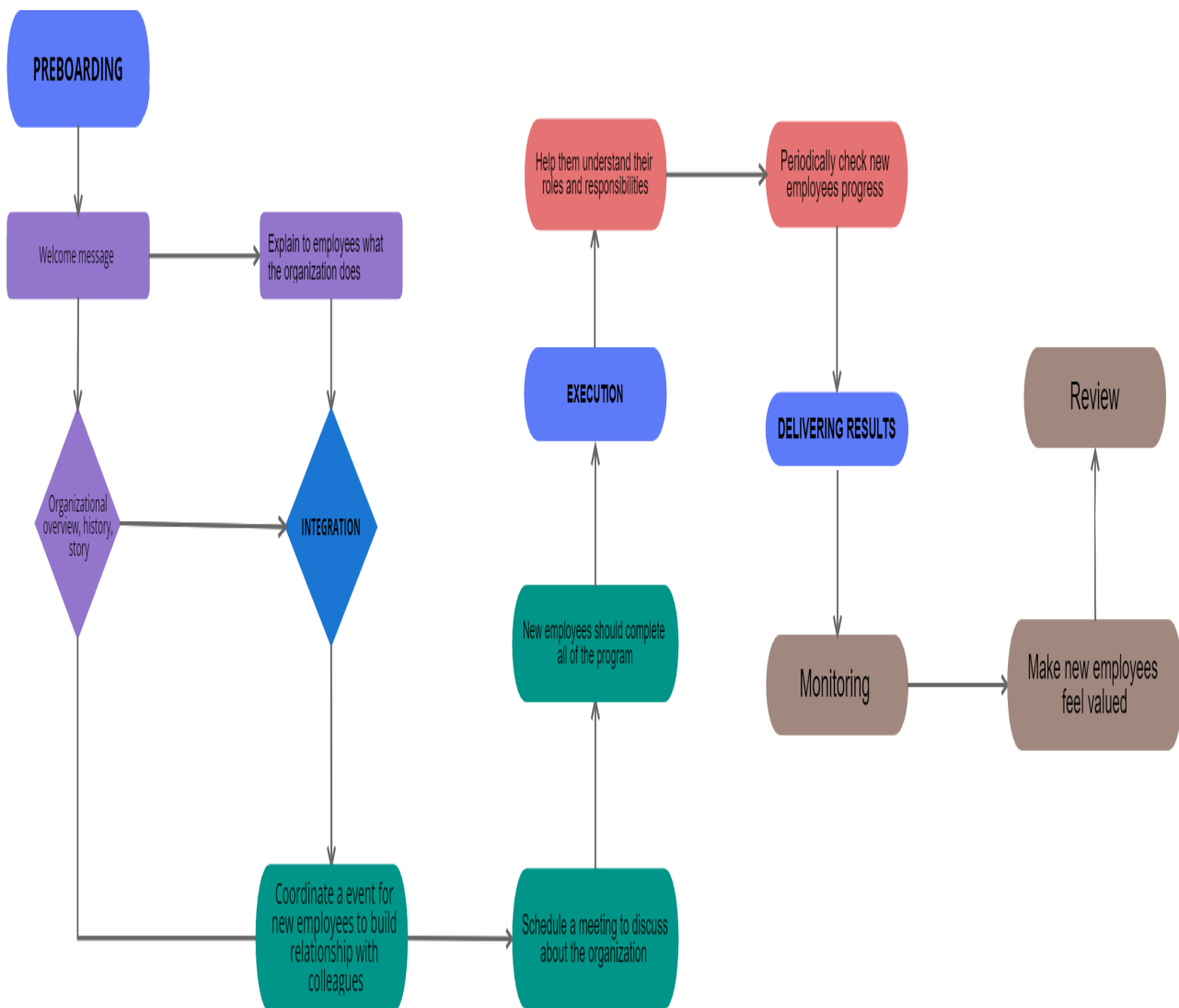
B. Prosedur Talent Onboarding

a. Prosedur Talent Onboarding fase 1 “Preboarding”:

1. Kepala unit kerja mengirim pesan selamat datang agar karyawan baru dapat memiliki kesan pertama yang baik dan nyaman.
 2. Kepala unit kerja memberitau gambaran-gambaran perusahaan dan sejarah-sejarah perusahaan dan memperkenalkan kepada karyawan lainnya.
- b. Prosedur *Talent Onboarding* fase 2 “*Integration*”:
1. Unit kerja melakukan meeting untuk karyawan baru untuk mengenal, produk, budaya, nilai, dan kinerja organisasi.
- c. Prosedur *Talent Onboarding* fase 3 “*Execution*”:
1. Unit kerja membantu karyawan baru agar dapat untuk memahami tugas mereka dan bertanggung jawab terhadapnya.
 2. Unit kerja melakukan pemeriksaan secara berkala terhadap progres dari karyawan baru tersebut.
- d. Prosedur *Talent Onboarding* fase 4 “*Delivering Results*”:
1. Memastikan bahwa karyawan baru dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar.
 2. Unit kerja dapat memberikan pujian atas hasil kerja yang dilakukan agar dapat meningkatkan mental kerja.
 3. Meninjau hasil dari kerja karyawan baru dan dapat melaporkan kepada atasan jika hasil kerja yang diberikan sesuai dengan evaluasinya.

C. Flow Chart Talent Acquisition dan Talent Onboarding





D. KPI Talent Acquisition dan talent on boarding

1. Talent Acquisition

No	Key Performance Indicator	Bobot KPI	Target	Hasil	Skor	Skor Akhir
1	Skill yang sesuai dengan perusahaan	20				
2	Skor performa dari Talent	15				
3	Kedisiplinan dalam bekerja	15				
4	Kemampuan berkomunikasi	10				
5	Kemampuan untuk bekerja sama	10				

6	Jiwa Kepemimpinan	15				
7	Biaya rekrutmen yang sesuai dengan skill yang dimiliki	15				

Formula untuk mendapatkan skor :

- Hasil/Target x 100 , jika hasil tidak melebihi target.
- Target/Hasil , jika hasil melebihi target.

Formula untuk mendapatkan skor akhir :

- Skor x Bobot/100

2. Talent Onboarding

No	Key Performance Indicator	Bobot KPI	Target	Hasil	Skor	Skor Akhir
1	Hasil kerja yang sesuai	20				
2	Dapat mengatasi masalah dibidangnya	20				
3	Kejujuran dalam bekerja	10				
4	Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	20				
5	Memahami apa yang dikerjakan	15				
6	Dapat berkerja dalam sebuah kelompok	15				

Formula untuk mendapatkan skor :

- Hasil/Target x 100 , jika hasil tidak melebihi target.
- Target/Hasil , jika hasil melebihi target.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan kami diatas bahwa salah satu cara untuk memiliki kualitas perusahaan yang baik, perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang baik dan sesuai, maka dari itu perusahaan dapat menggunakan cara seperti *talent acquisition* dan *talent onboarding*. Talent acquisition bertujuan untuk mendapatkan talent-talent atau kandidat yang sesuai dan memiliki skill yang baik yang akhirnya akan direkrut oleh perusahaan. Talent onboarding bertujuan untuk membuat karyawan yang sudah direkrut untuk memiliki hasil kerja yang sesuai dan akan nyaman di perusahaan untuk membantunya berkembang lebih baik.

Referensi :

- Yusuf, Abdulsamad Olajide, and Oladele Isiaka Oladipo. "Talent Acquisition." Encyclopedia of Sport Management, 2021.
- 境睦. "KPI (Key Performance Indicator)," 2018.
- Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI. Penerbit Insania.
- Sani, A. (2017). Sistem Manajemen Otomasi Perpustakaan Berbasis Open Source Senayan Library Management System (SLiMS)(Studi Kasus Perpustakaan H. Bata Ilyas STIE

- AMKOP Makassar). SEIKO: Journal of Management & Business, 1(1), 47-65.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Sani, A. (2021). The Relevance of Using Social Media Applications Strategies to Increase Marketing Potential of Indonesian Maritime Tourism (Analytical Study of Tourism Journals and Online Marketing). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8791-8799.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 310-412.
- Sani, A., & Hafidah, A. (2020). Pengaruh Shopping Life Style Dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Behavior Masyarakat High Income Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(3), 231-238.
- Irsan, I., & Sani, A. (2018). Praktik Manajemen Pengetahuan Pustakawan Dalam Mengembangkan Koleksi Lokal Makassar Di Dinas Perpustakaan Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 121-135.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Syarifuddin, U., Ilyas, G. B., Misbahuddin, M., Mustafa, H., & Sani, A. (2022). Strategi Pengembangan Usaha Kerajinan Anyaman Rotan dan Bambu melalui Pemasaran Online di Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2), 1-24.
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Amar Sani, A. S. (2021). Relevance of social media applications as a marketing strategy for Indonesian tourism destinations (literature analysis study). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 5705-5712.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Asriani, A., Putri, N., Kurniawan, S., & Sani, A. (2022). Pengaruh Personal Selling terhadap Peningkatan Penjualan Alat Tulis pada CV. Etalase Mitra Jaya di Wajo pada Masa Lockdown Pandemi Covid 19. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 13-19.
- Yusuf, Abdulsamad Olajide, and Oladele Isiaka Oladipo. "Talent Acquisition." *Encyclopedia of Sport Management*, 2021.
- 境睦. "KPI (Key Performance Indicator)," 2018.