

***Talent Mapping* Industri Pariwisata Dan Kreatif Di Kota Batam**

Alden Nelson¹, Lia Willyanto², Adeline Oktalia³, Joicelyn Agriffina⁴, Emilyya⁵, Monica Ella⁶✉

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

Abstrak

Hotel ini berdiri di Kota Batam pada tanggal 24 Desember 2003. Dikarenakan Kota Batam merupakan suatu kota yang terkenal akan banyaknya industri dan tempat masuknya para turis dan untuk bisa mengikuti perkembangan zaman maka adaptasi perusahaan melalui *talent management* sangat diperlukan di era global mengingat arus informasi dan perubahan yang cepat dan terus menerus. SDM dengan talenta baru bagi organisasi diperlukan untuk mencapai keberhasilan serta fungsi organisasi. Untuk meningkatkan perekrutan talenta baru ini, organisasi harus menambah waktu dan energi. Jika sebuah organisasi menghargai pekerjaan karyawannya, para talenta akan bekerja tanpa lelah untuk mencapai yang terbaik bagi organisasi. Hotel ini menggunakan sistem *talent mapping* terkait dengan karyawan untuk mencapai manajemen talenta yang efektif. Pemetaan talenta adalah proses yang sangat penting untuk bisnis karena memungkinkan manajer untuk mengamati dan mengidentifikasi potensi setiap karyawan sehingga mendapatkan posisi yang tepat.

Kata kunci: *Talent Management, Kinerja Organisasi, Talent Mapping*

Abstract

This hotel was established in Batam City on December 24, 2003. Because Batam City is a city that is famous for its many industries and entry points for tourists and to be able to keep up with the times, company adaptation through talent management is needed in the global era given the flow of information and change. fast and continuous. Human resources with new talents for the organization are needed to achieve organizational success and functions. To increase the recruitment of this new talent, organizations must add time and energy. If an organization values the work of its employees, the talents will work tirelessly to achieve the best for the organization. This hotel uses a talent mapping system related to employees to achieve effective talent management. Talent mapping is a very important process for businesses because it allows managers to observe and identify the potential of each employee so as to get the right position.

Keywords: *Talent Management, Organizational Performance, Talent Mapping*

Copyright (c) 2022 Alden Nelson

✉ Corresponding author :

Email Address : aldenelson1@gmail.com

PENDAHULUAN

Batam merupakan sebuah pulau yang termasuk dalam wilayah kepulauan riau, yang berada disebelah barat pulau Bintan dan sebelah selatan Singapura. Pulau Batam terkenal dengan julukan kota industri dan pusat transportasi, batam juga menjadi bagian dari zona perdagangan bebas dalam 3 negara yaitu Indonesia, Singapura, dan Malaysia dikarenakan lokasinya yang strategis. Batam juga sering menjadi tempat untuk merantau bagi para pencari kerja. Baru-baru ini juga pulau batam menjadi

tujuan wisatawan yang ingin berlibur dikarenakan banyaknya tempat wisata yang dapat dikunjungi. Kepres No. 15 tahun 1983 tentang pengembangan dibidang kepariwisataan dimana Pelabuhan darat, laut dan pulau Batam ditetapkan sebagai pintu masuk wisatawan luar negeri. Para pengunjung juga bukan hanya berasal dari dalam negeri, tetapi banyak juga dari negara sekitar seperti Malaysia dan Singapura bahkan belahan dunia lain seperti Asia dan Eropa. Tujuan mereka bukan hanya untuk berjalan-jalan namun juga dapat menikmati permainan golf di lapangan golf yang berkualitas, wisata permainan air, belanja bebas cukai, spa dan resort pantai yang indah dengan banyaknya kuliner seafood segar yang dapat dinikmati.

Banyak resort di Batam yang terkenal salah satunya adalah Hotel XXX Batam yang didirikan pada tanggal 25 Desember 2003, dimiliki oleh pengusaha swasta. Lokasi Hotel XXX dapat dikatakan sangat strategis dikarenakan dekat dengan Pelabuhan Harbourbay, SPBU, dan pusat perbelanjaan, bukan hanya lokasinya yang strategis tapi desain dan fasilitas yang di tawarkan juga beraneka macam dengan jumlah 180 kamar dengan berbagai tipe terdiri dari Cabin, Deluxe, Executive Suite, Suite, Place Suite, dan President Suite dengan nuansa yang jarang ditemui di resort lainnya. Hotel tersebut juga melayani selama 24 jam untuk kebutuhan kuliner dengan berbagai jenis ada Western, Asian hingga lokal (Iii, 2017).

Dalam Manajemen Hotel XXX Batam terdapat struktur organisai, pada umumnya sebuah perusahaan harus memiliki struktur organisasi dalam manajemen agar dapat mengatur jalannya tugas dan wewenang setiap divisi. Struktur organisasi adalah susunan posisi serta jabatan yang berisikan tentang pembagian peran dan tugas tiap individu atau divisi dalam perusahaan yang disusun secara terstruktur. Menjadi sebuah perusahaan yang cukup besar, pastinya akan unggul lagi jika digerakkan sumber daya manusia dengan talenta yang dibutuhkan organisasi. *Talent Mapping* adalah alasan keunggulan, maka seharusnya Hotel XXX yang perusahaannya cukup besar dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang tajam untuk membentuk *talent mapping* organisasi yang jelas (Situmorang *et al.*, 2021). Dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia menggunakan salah satu alat model pengukuran dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu model 9 box matrix. Dalam model ini terdapat juga komponen penilaian-penilaian yaitu: *Skill, Leadership, Responsibility, Teamwork, Attitude, Adaptability, Quick Learner* dan *Time Management*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan solusi yang terjadi di industri pariwisata terkait masalah kinerja karyawan dan mencari sumber daya unggulan didalam perusahaan. Model 9 box matrix adalah model yang paling umum digunakan dalam talent management untuk mengkategorikan potensial yang dibagi menjadi rendah, menengah dan tinggi. Dalam model ini juga dapat mengkategorikan kinerja yang dibagi menjadi bawah ekspektasi, sesuai ekspektasi dan di atas ekspektasi (Fransisco Angkawijaya *et al.*, 2021).

METODOLOGI

Jenis metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian deskriptif, dimana data yang komprehensif diperoleh secara langsung dan digunakan untuk menganalisis. Metode yang dimaksud juga merupakan metode penelitian yang lebih memperjelas peristiwa yang terjadi di masyarakat luas.

Dalam penelitian ini digunakan sumber data yang diperoleh dari suatu penelitian yang memiliki keterkaitan dengan penelitian lain yang berguna untuk

penelitian ini. Jurnal, artikel, buku, situs web atau informasi seputar topik yang memiliki kaitan kuat menjadi referensi atau sumber data penelitian ini.

Data statistik yang akan diteliti dalam penelitian ini dikumpulkan melalui sumber terpercaya seperti jurnal, artikel, dan sumber online yang berhubungan langsung dengan penelitian yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Talent Management Model

Penulis menggunakan komponen untuk menganalisis cara Hotel XXX dalam mengelola *talent*-nya. Tentu didalam suatu perusahaan terdapat manajemen bakat yang dilakukan dalam mengelola *talent*-nya, hal itu ialah sebagai berikut:

a. *Planning*

Sebelum melakukan pengelolaan *talent*, divisi *human resource* (HR) melakukan identifikasi terlebih dahulu terhadap strategi yang akan dilakukan. Identifikasi strategi ini berguna untuk merumuskan deskripsi suatu divisi atau *jobdesc* secara menyeluruh, mulai dari tanggung jawab, apa yang akan di kerjakan, dan peran pada posisi tersebut. Dengan melakukan merumuskan deskripsi tersebut, hal ini tentu akan mempermudah proses perencanaan yang dapat mendorong perusahaan untuk menemukan *talent* sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. *Attracting*

Setelah melakukan proses *planning*, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh HR XXX adalah mencari dan mendapatkan SDM atau *talent* yang berpotensi bagi perusahaan. Pada tahapan ini, HR dapat memilih untuk melakukan rekrutmen secara internal maupun eksternal. Untuk proses perekrutan eksternal, HR biasanya memanfaatkan *platform* seperti media sosial ataupun situs lowongan kerja agar memperluas jangkauan lowongan perusahaan kepada masyarakat yang berkemungkinan menjadi *talent* yang berkualitas.

c. *Developing*

Pada tahapan ini, HR bertugas untuk mengembangkan *talent* yang telah direkrut oleh perusahaan. *Developing* karyawan ini dilakukan dapat melalui *training*, *mentoring*, serta bimbingan etika serta visi dan misi perusahaan. Dengan adanya pengembangan ini, diharapkan karyawan Hotel XXX dapat tumbuh bersama dan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan ini.

d. *Retaining*

Sebagai strategi untuk mempertahankan atau *Retaining talent* Hotel XXX juga tidak hanya menawarkan lingkungan kerja yang nyaman dan menarik saja, tetapi juga memberikan peluang bagi mereka untuk berkembang dan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan perusahaan.

e. *Transitioning*

Tahapan ini direncanakan agar perusahaan pariwisata ini memiliki pengelolaan *talent* yang lebih baik dan efektif. Dengan *transitioning talent*, perusahaan mampu menempatkan dan mempromosikan *talent* ke departemen atau divisi yang sesuai dengan kemampuan *talent* tersebut. Hal ini tentu akan memberikan peluang yang baik bagi karyawan untuk maju

dan berkembang serta menjadi *talent* yang berkualitas di perusahaan tersebut.

Talent Management Strategy

Dalam *talent management strategy*, Hotel XXX menggunakan kombinasi dari 2 strategi, yaitu *hire only top employees* dan *develop them* dimana mencari calon karyawan dengan kemampuan atau keahlian yang terbaik yang dimulai dari penyebaran iklan lowongan kerja dengan spesifikasi dan kriteria tertentu yang diinginkan oleh perusahaan, kemudian setelah itu, perusahaan menyaring para kandidat dengan proses *interview* untuk mengetahui kesiapan kandidat dalam menjalani posisi yang akan diberikan. Dikarenakan salah satu kriteria kandidat yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah dedikasi karyawan untuk tetap mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan tanpa diawasi oleh atasan, maka dalam sesi *interview*, pihak HR akan memberikan pertanyaan berupa pengalaman bekerja karyawan sebelumnya untuk mengetahui apakah sebelumnya para karyawan dapat mengelola waktu mereka dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Kemudian Hotel XXX juga mencari kandidat yang memiliki keahlian khusus dalam satu bidang dan mengembangkannya sehingga kandidat tersebut dapat menjadi *top talent* yang dimana selama proses pelatihan, para kandidat *specialist* bekerja sama dengan karyawan *top talent* untuk meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan.

Talent Mapping

9-Box Talent Grid berfokus pada variabel *performance* dan *potential*. Struktur yang dimiliki berupa:

Performance:

1. *Low Performance*, *talent* tidak sesuai atau berkompoten dengan persyaratan kinerja.
2. *Moderate Performance*, *talent* secara cukup memenuhi persyaratan kinerja.
3. *High Performance*, *talent* sepenuhnya memenuhi persyaratan kinerja.

Potential:

1. *Low potential*, *talent* diekspetasi tidak memiliki potensi penuh dan berkembang.
2. *Moderate potential*, *talent* diekspetasi dapat berkembang dalam perannya saat ini.
3. *High potential*, *talent* diekspetasi memiliki potensi penuh saat ini dan di masa depan.

Berikut merupakan *talent mapping* yang akan digunakan oleh penulis untuk menganalisis *talent* dari Hotel XXX. Terdapatnya persentase standar untuk memenuhi kriteria tiap *box* yaitu:

1. *High Potential, High Performance*: dimana *range* persentase standar untuk kriteria *box* ini adalah 93%-100%
2. *High Potential, Moderate Performance*: dimana *range* persentase standar untuk kriteria *box* ini adalah 85%-92%
3. *High Potential, Low Performance*: dimana *range* persentase standar untuk kriteria *box* ini adalah 77%-84%
4. *Moderate Potential, High Performance*: dimana *range* persentase standar untuk kriteria *box* ini adalah 68%-76%

5. *Moderate Potential, Moderate Performance*: dimana *range* persentase standar untuk kriteria *box* ini adalah 60%-67%
6. *Moderate Potential, Low Performance*: dimana *range* persentase standar untuk kriteria *box* ini adalah 52%-59%
7. *Low Potential, High Performance*: dimana *range* persentase standar untuk kriteria *box* ini adalah 44%-51%
8. *Low Potential, Moderate Performance*: dimana *range* persentase standar untuk kriteria *box* ini adalah 36%-43%
9. *Low Potential, Low Performance*: dimana *range* persentase standar untuk kriteria *box* ini adalah 0%-35%

Dengan adanya rangkaian persentase yang telah dibuat, penulis akan memberikan penilaian terhadap masing-masing atasan disetiap departemen sebagai analisis terhadap *talent mapping*.

- **Level 1**

1. Pada *box* pertama, *Stars* (dengan *High Performance* dan *High Potential*) terdapat: *Accounting Manager*.
2. Pada *box* kedua, *High Potentials* (dengan *Moderate Performance* dan *High Potential*) terdapat: *Executive HouseKeeper*.
3. Pada *box* ketiga, *Potential Gem* (dengan *Low Performance* dan *High Potential*) terdapat: *Front Office, Personal Manager, F&B Manager*.
4. Pada *box* keempat, *High Performers* (dengan *High Performance* dan *Moderate Potential*) terdapat: *Accounting & Finance Manager, Sales Manager, Sales Supervisor, Human Resource Staff, Engineering Supervisor, Engineering Staff*.
5. Pada *box* kelima, *Core Players* (dengan *Moderate Performance* dan *Moderate Potential*) terdapat: tidak ada.
6. Pada *box* keenam, *Inconsistent Player* (dengan *Low Performance* dan *Moderate Potential*) terdapat: tidak ada.
7. Pada *box* ketujuh, *Solid Performer* (dengan *High Performance* dan *Low Potential*) terdapat: tidak ada.
8. Pada *box* kedelapan, *Average Performer* (dengan *Moderate Performance* dan *Low Potential*) terdapat: tidak ada.
9. Pada *box* kesembilan, *Risk* (dengan *Low Performance* dan *Low Potential*) terdapat: tidak ada.

- **Level 2**

1. Pada *box* pertama, *Stars* (dengan *High Performance* dan *High Potential*) terdapat: *PR Officer*.
2. Pada *box* kedua, *High Potentials* (dengan *Moderate Performance* dan *High Potential*) terdapat: tidak ada.
3. Pada *box* ketiga, *Potential Gem* (dengan *Low Performance* dan *High Potential*) terdapat: *Personal Manager Assistant*
4. Pada *box* keempat, *High Performers* (dengan *High Performance* dan *Moderate Potential*) terdapat: *Sales Manager*.
5. Pada *box* kelima, *Core Players* (dengan *Moderate Performance* dan *Moderate Potential*) terdapat: *Chef, Bar & Rest. Manager*

6. Pada *box* keenam, *Inconsistent Player* (dengan *Low Performance* dan *Moderate Potential*) terdapat: tidak ada.
 7. Pada *box* ketujuh, *Solid Performer* (dengan *High Performance* dan *Low Potential*) terdapat: *Front Office Assistant*.
 8. Pada *box* kedelapan, *Average Performer* (dengan *Moderate Performance* dan *Low Potential*) terdapat: *Accounting Manager Assistant*.
 9. Pada *box* kesembilan, *Risk* (dengan *Low Performance* dan *Low Potential*) terdapat: *Executive HouseKeeper Assistant*.
- **Level 3**
 1. Pada *box* pertama, *Stars* (dengan *High Performance* dan *High Potential*) terdapat: tidak ada.
 2. Pada *box* kedua, *High Potentials* (dengan *Moderate Performance* dan *High Potential*) terdapat: *Saus Chef*.
 3. Pada *box* ketiga, *Potential Gem* (dengan *Low Performance* dan *High Potential*) terdapat: *BookKeeper*.
 4. Pada *box* keempat, *High Performers* (dengan *High Performance* dan *Moderate Potential*) terdapat: *Purchasing*.
 5. Pada *box* kelima, *Core Players* (dengan *Moderate Performance* dan *Moderate Potential*) terdapat: *Training Officer, assistant sales*.
 6. Pada *box* keenam, *Inconsistent Player* (dengan *Low Performance* dan *Moderate Potential*) terdapat: *Cost Control*.
 7. Pada *box* ketujuh, *Solid Performer* (dengan *High Performance* dan *Low Potential*) terdapat: *Bar & Rest. Manager Assistant*.
 8. Pada *box* kedelapan, *Average Performer* (dengan *Moderate Performance* dan *Low Potential*) terdapat: *Credit SPV, Engineer Of Duty*.
 9. Pada *box* kesembilan, *Risk* (dengan *Low Performance* dan *Low Potential*) terdapat: tidak ada.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari yang telah kami analisis dari perusahaan dapat kami simpulkan bahwa Kota Batam merupakan suatu Kota yang terletak di Kepulauan Riau yang terdapat banyak pariwisata dimana terdapat banyak industri dan perhotelan. salah satunya yang sudah dianalisis oleh penulis yaitu Struktur organisasi yang bergerak pada bidang perhotelan dari direktur, *general manager*, dan *secretary*. Kemudian dilanjutkan dengan bagian *accounting manager, front office, personal manager, marketing manager, F&B manager, executive housekeeper, dan chief engineer*. Perhotelan ini juga terdapat manajemen bakat yang dilakukan dalam mengelola talent-nya. Tahap yang pertama yaitu tahap *planning*, dimana sebelum melakukan pengelolaan talent, divisi human resource (HR) melakukan identifikasi terlebih dahulu terhadap strategi yang akan dilakukan. Identifikasi strategi ini berguna untuk merumuskan deskripsi suatu divisi atau *jobdesc* secara menyeluruh, mulai dari tanggung jawab, apa yang akan di kerjakan, dan peran pada posisi tersebut. Kemudian tahap kedua yaitu *attracting*, dimana seorang HR adalah mencari dan mendapatkan SDM atau talent yang berpotensi bagi perusahaan. Kemudian tahap ketiga yaitu *developing*, dimana HR bertugas untuk mengembangkan talent yang telah direkrut oleh perusahaan. *Developing* karyawan ini dilakukan dapat melalui *training, mentoring, serta bimbingan etika* serta visi dan misi perusahaan. Kemudian tahap keempat yaitu

retaining, dimana Hotel Ini tidak hanya menawarkan lingkungan kerja yang nyaman dan menarik saja, tetapi juga memberikan peluang bagi mereka untuk berkembang dan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan perusahaan. Tahap terakhir yaitu transitioning, dimana perusahaan mampu menempatkan dan mempromosikan talent ke departemen atau divisi yang sesuai dengan kemampuan talent tersebut. Kemudian dalam talent management strategy, perusahaan XXX menggunakan kombinasi dari 2 strategi, yaitu hire only top employees dan hire promising specialist and develop them. Dari hire only top employees dimana Hotel XXX ini mencari calon karyawan dengan kemampuan atau keahlian yang terbaik kemudian menyaring para kandidat dengan proses interview. Pada strategi *hire promising specialist and develop them*, hotel ini mencari kandidat yang memiliki keahlian khusus dalam satu bidang dan kemudian mengembangkan kandidat tersebut menjadi *top talent*.

Referensi :

- Fransisco Angkawijaya, Y., Trisilia, L., A Dedju, E. T., Asmidar, Y., Yuni Asmidar, D., Kepegawaian Negara Jl Mayjen Soetoyo, B., & Jakarta Timur, C. (2021). Kajian Model Identifikasi Kelompok Rencana Suksesi Dalam Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara KAJIAN MODEL IDENTIFIKASI KELOMPOK RENCANA SUKSESI DALAM MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA STUDY OF TALENT IDENTIFICATION MODEL IN CIVIL SERVICE TALENT. *Civil Service*, 15(2), 119–132.
- Iii, B. A. B. (2017). *Bab iii gambaran umum penelitian*. 46–47.
- Mahayanti, L. (2022). *Manajemen talenta dan pengembangan karier pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. 09.
- Masduki, & Sopiyan, P. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 151–162. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.410>
- Putra, T. D. (2022). *Observasi Bakat Menggunakan Aplikasi Talents Mapping untuk Orang Tua Siswa Sekolah Alam Tangerang*. 2(1), 1–10.
- Situmorang, N. B., Thamrin, M. H., & Nadjib, A. (2021). Successful Approach Implementasi Talent Mapping: Studi pada PFA di BPKP. *Matra Pembaruan*, 5(1), 39–51. <https://doi.org/10.21787/mp.5.1.2021.39-51>
- Sukoco, I., & Fadillah, A. R. (2016). the Analysis of Talent Management Strategy Using Organizational Competency Approach in Pt Pindad (Persero) Bandung City. *AdBispreneur*, 1(1). <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v1i1.9101>
- Wina Nur Windi, Eeng Ahman, B. S. (2021). Analisis Talent Management Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 35–54. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25246403> <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC4249520> <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/3628>