

Rancangan *Talent Acquisition* dan *Talent Onboarding* Pada Perusahaan Perbankan

Delby Maharani¹, Haris Wahyudi², Kelvin³, Rano Ardiansyah⁴, Alden Nelson⁵

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

Abstrak

Hal ini diakibatkan karena perusahaan sulit untuk merekrut tenaga kerja yang memiliki kemampuan (*skill*) serta kompetensi yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi perusahaan. Juga, menyebabkan kelangkaan untuk sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia sehingga persaingan antar perusahaan menjadi sangat tinggi untuk dapat menarik (*attract*) dan mempertahankan (*retention*) karyawan yang memiliki bakat dan potensi, memiliki *skill*, berkinerja baik, serta mampu membawa perusahaan ataupun organisasi menjadi lebih baik lagi. Oleh karena itu, perusahaan ataupun organisasi harus mampu menyusun dan merencanakan *talent acquisition*, *talent onboarding*, serta *employee retention* secara tepat untuk dapat menarik serta mempertahankan karyawan yang berbakat (*talent*) di perusahaan atau organisasi. Jenis pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif karena dalam penelitian ini kesimpulan ditarik dalam bentuk data secara rinci bukan data numerik. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian dapat menghasilkan data deskriptif berupa tulisan atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. *talent acquisition* dilakukan perusahaan untuk mencari pekerja yang cocok di posisi tersebut yang dimana dilakukan pencarian dari dalam maupun dari luar kemudian untuk *talent onboarding* dilakukan perusahaan untuk membuat karyawan baru tersebut merasa nyaman dengan suasana kantor yang baru dan juga untuk meningkatkan performa kerja perusahaan dengan adanya penambahan karyawan baru tersebut.

Kata Kunci: *Talent, Acquisition, Onboarding, Karyawan, Perusahaan*

Abstract

This is because it is difficult for companies to recruit workers who have the skills and competencies that meet the company's requirements and qualifications. Also, causing a scarcity for quality human resources in Indonesia so that competition between companies becomes very high to be able to attract and retain employees who have talent and potential, have skills, perform well, and are able to bring the company or organization to become even better. Therefore, a company or organization must be able to properly compile and plan talent acquisition, talent onboarding, and employee retention in order to be able to attract and retain talented employees in the company or organization. The type of research approach used is a descriptive qualitative research approach because in this study conclusions are drawn in the form of detailed data, not numerical data. Qualitative methods as research procedures can produce descriptive data in the form of written or oral data from the people and their observed behavior. talent acquisition is carried out by the company to find suitable workers in these positions where searches are carried out from within and from outside then talent onboarding is carried out by the company to make these new employees feel comfortable with the new office atmosphere and also to improve the company's work performance by adding employees the new.

Keywords: *Talent, Acquisition, Onboarding, Employees, Companies*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara urutan keempat sebagai negara dengan jumlah penduduk terbanyak didunia (Isabela, 2022). Sebagai salah satu negara dengan jumlah penduduk yang tinggi, artinya Indonesia memiliki sumber daya manusia yang banyak dan melimpah. Akan tetapi, sumber daya manusia di Indonesia walaupun banyak, dinilai kualitasnya masih rendah sehingga berdampak pada angka pengangguran yang tinggi.

Hal ini diakibatkan karena perusahaan sulit untuk merekrut tenaga kerja yang memiliki kemampuan (*skill*) serta kompetensi yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi perusahaan. Juga, menyebabkan kelangkaan untuk sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia sehingga persaingan antar perusahaan menjadi sangat tinggi untuk dapat menarik (*attract*) dan mempertahankan (*retention*) karyawan yang memiliki bakat dan potensi, memiliki *skill*, berkinerja baik, serta mampu membawa perusahaan ataupun organisasi menjadi lebih baik lagi. Oleh karena itu, perusahaan ataupun organisasi harus mampu menyusun dan merencanakan *talent acquisition*, *talent onboarding*, serta *employee retention* secara tepat untuk dapat menarik serta mempertahankan karyawan yang berbakat (*talent*) di perusahaan atau organisasi. Artikel ini akan membahas mengenai tahap-tahap dan prosedur perusahaan ataupun organisasi secara umum melakukan *talent acquisition* dan *talent onboarding* serta *Key Performance Indicator* (KPI) nya.

Talent Acquisition adalah proses merencanakan, mencari sumber, menilai, merekrut, dan on-boarding individu yang berkualitas dan berbakat ke dalam yang sesuai posisi dalam organisasi. Proses *talent acquisition* berlaku untuk semua jenis hubungan kerja termasuk karyawan penuh dan paruh waktu, karyawan kontrak, staf kontingen, atau hubungan pekerja outsourcing. Dengan menerapkan *talent acquisition*, dapat memastikan penyelarasan bisnis, pemeriksaan perencanaan tenaga kerja, pemahaman tentang pasar tenaga kerja, dan melihat pertimbangan global (John Attupuram et al., 2015).

Onboarding merupakan tahap pengenalan karyawan baru dengan visi, misi dan budaya organisasi. Istilah *onboarding* diciptakan pada tahun 1970 yang menunjukkan praktik dianut dalam organisasi. Tahap ini meliputi karyawan berkenalan dengan budaya, prosedur, norma, keterampilan yang diperlukan, pengetahuan dan perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. *Onboarding* menjadi proses membantu karyawan baru menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan aspek kinerja dari pekerjaannya (Chenji & Raghavendra, 2021).

Key Performance Indicator merupakan laporan hasil kinerja yang disampaikan karyawan kepada manajemen untuk mengetahui tercapai atau tidaknya keseluruhan kinerja yang dicita-citakan oleh perusahaan. Key Performance Indicators (KPIs) sebagai instrumen manajemen agar suatu kegiatan atau proses dapat berjalan dan diikuti, dikendalikan (bila menyimpang, dapat dikenali koreksinya), dan dipastikan tercapainya yang diinginkan pertunjukan. Salah satu cara untuk mencapai indikator yang baik dalam penilaian kinerja pegawai adalah dengan menggunakan metode KPI. KPI membandingkan apa yang telah dibuat dengan apa yang telah ditentukan. Keberhasilan implementasi akan tergantung pada penerapan strategi pemeliharaan yang baik sesuai dengan yang telah ditentukan (Asih et al., 2020).

METODOLOGI

A. Jenis Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif karena dalam penelitian ini kesimpulan ditarik dalam bentuk data secara rinci bukan data numerik. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian dapat menghasilkan data deskriptif berupa tulisan atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang dapat mengungkap kondisi sosial tertentu dengan mendeskripsikan realitas secara tepat, yang dibentuk melalui kata-kata berdasarkan teknik analisa data relevan yang dikumpulkan dari kondisi fakta. Mengenai metode penelitian kualitatif, Kriyantono menyatakan bahwa, "Riset kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya." Penelitian kualitatif menekankan pada kedalaman data yang didapatkan oleh peneliti. Semakin dalam dan detail data yang didapatkan, maka semakin baik kualitas dari penelitian kualitatif ini.

B. Sumber Data

Dalam penelitian, peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu:

1. Sumber data primer yang dikumpulkan peneliti dari sumber pertama. Yang menjadi sumber data primer merupakan hasil analisa melalui website berita ternama mengenai perusahaan industri
2. Sumber data sekunder yang langsung dikumpulkan oleh kami sebagai penunjang data sumber pertama. Dalam analisa ini, sumber data sekunder adalah jurnal, artikel, buku, studi pustaka atau literatur yang terkait.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam analisa ini adapun data yang akan dikumpulkan. Pengumpulan data yang dikumpulkan berdasarkan hasil analisa melalui berita terdapat di Social Media, Majalah berita/koran dan Televisi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Prosedur Talent Acquisition dan talent on boarding

Prosedur Talent acquisition manager perusahaan PT.XXX dilakukan dengan dua cara yaitu secara internal dan eksternal:

Internal:

- Tahapan awal yaitu kepala unit kerja perusahaan melakukan permintaan karyawan baru di posisi manager warehouse ke divisi HRD.
- Kemudian staff HRD menentukan apakah permintaan penambahan itu diperlukan atau tidak oleh perusahaan.
- Setelah disetujui, perusahaan mulai mencari karyawan yang cocok dalam mengisi posisi tersebut dengan mencari nya di staff warehouse perusahaan dengan berbagai kriteria yang memenuhi hal tersebut.
- Setelah mencari dan mendiskusikannya dengan HR Manager divisi HRD memilih beberapa kandidat untuk dicalonkan menjadi manager warehouse.
- Kemudian kandidat yang sudah di pilih diberitahu, serta melakukan pemeriksaan yang dibutuhkan dalam mengisi posisi tersebut seperti kesehatan, psikologis, dan test lain yang diperlukan.
- Staff HRD kemudian memeriksa hasil dengan berdiskusi dengan manager HRD dan kemudian manager HRD memberikan hasil dari seleksi posisi tersebut.
- Setelah persetujuan GM, staff HRD memberikan tawaran posisi tersebut kepada staff yang lolos dengan kontrak kerja.

Eksternal:

- Tahapan awal yaitu kepala unit kerja perusahaan melakukan permintaan karyawan baru di posisi manager warehouse ke divisi HRD.

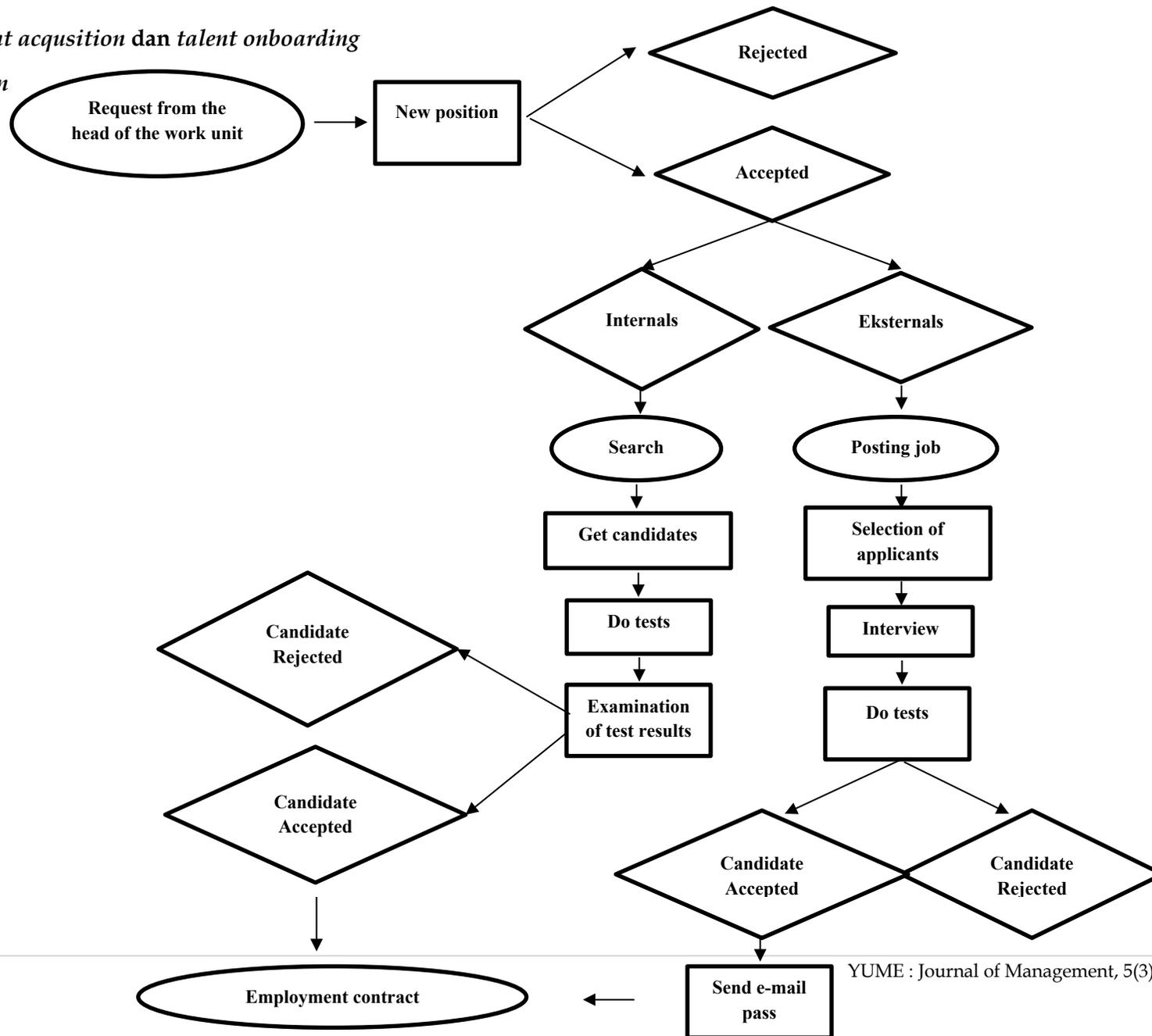
- Kemudian staff HRD menentukan apakah permintaan penambahan itu diperlukan atau tidak oleh perusahaan.
- Setelah disetujui, staff HRD kemudian menyebarkan informasi lowongan pekerjaan ke berbagai media seperti koran, media sosial dan lain sebagainya yang bisa diakses para pelamar.
- Staff HRD kemudian mulai seleksi para pelamar yang sudah mengirimkan lamarannya kepada perusahaan.
- Setelah selesai perusahaan mulai mengirimkan email kepada pelamar tentang waktu interview.
- Kemudian pelamar yang lolos kemudian akan dites tertulis, psikologis dan kesehatannya.
- Staff HRD kemudian mulai menilai hasil dari pelamar dan menentukan kandidat yang bisa mengisi posisi tersebut dan memberikan laporan kepada GM.
- Setelah GM setuju staff HRD akan mengirimkan e-mail kepada pelamar yang lulus seleksi.
- Kemudian kandidat akan diberikan kontrak kerja serta diberikan waktu 1 minggu untuk masa orientasi perusahaan.

Tahapan selanjutnya adalah *talent on boarding*

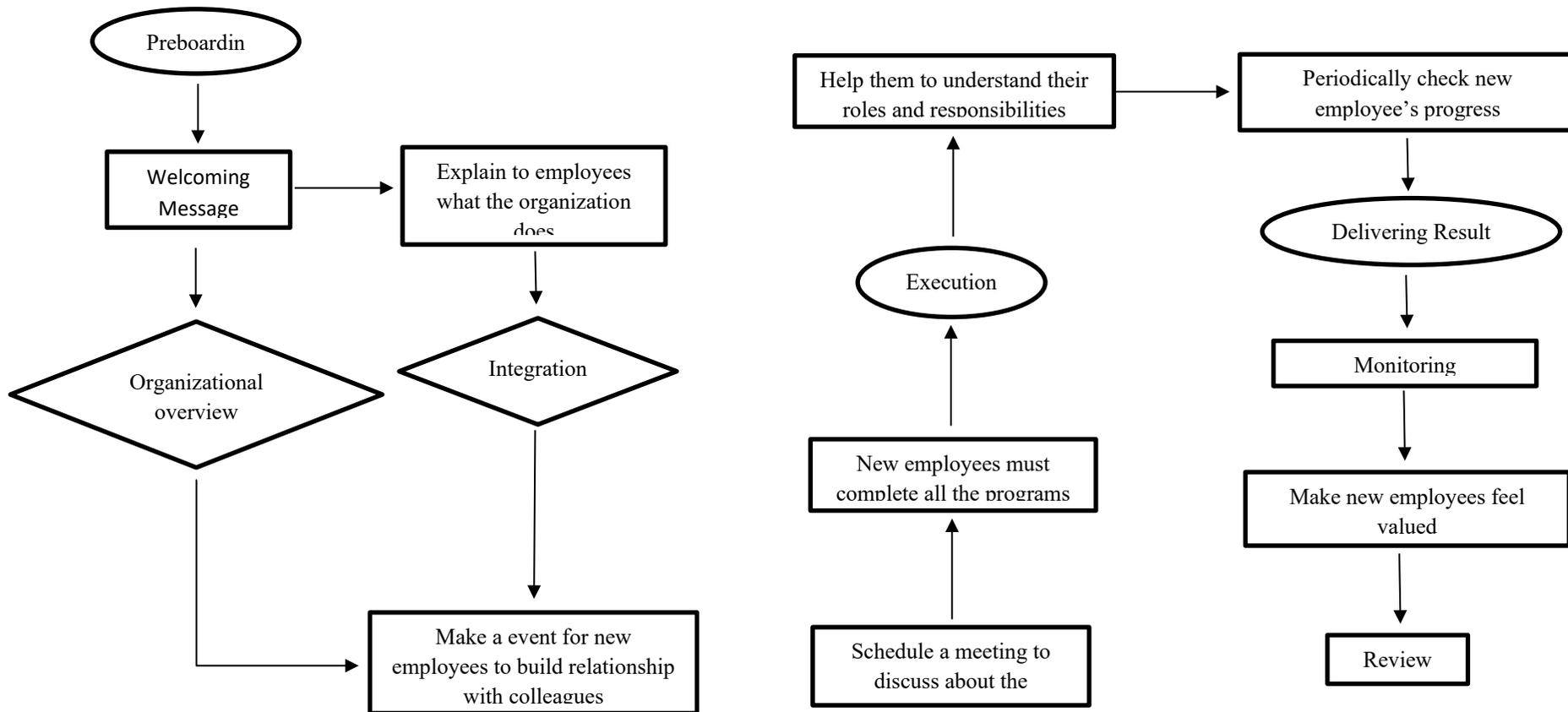
- Tahapan awal perusahaan membuat pre boarding dengan memberikan ucapan selamat datang kepada karyawan baru tersebut.
- Kemudian HR menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan tersebut yang menepati posisi terbaru tersebut.
- Lalu perusahaan menjelaskan tinjauan setiap pekerjaan dan integrasi yang harus dilakukan karyawan tersebut selama bekerja di perusahaan tersebut.
- Setelah selesai menjelaskan perusahaan kemudian membuat acara penyambutan karyawan yang dimana dilakukan untuk mengakrabkan karyawan baru dengan karyawan lama.
- Memberikan jadwal meeting kepada karyawan baru dan karyawan baru harus menyelesaikan semua program dari perusahaan untuk mengenalkan perusahaan kepada karyawan tersebut serta langsung mempraktekkan program tersebut.
- HR harus membantu mereka dalam memahami peran dan tanggung jawab mereka di perusahaan dan selalu mengevaluasi kinerja dan performa karyawan baru tersebut.
- Kemudian membuat karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan perusahaan yang baru bagi karyawan tersebut.
- Terakhir mengevaluasi semua pekerjaan dan hasil pekerjaan karyawan tersebut.

B. Flow chart Talent acquisition dan talent onboarding

Talent acquisition



Talent On boarding



C. KPI *Talent Acquisition* dan *talent on boarding*

Talent Acquisition

No	Key Performance Indicators	Unit Kriteria	Bobot KPI	Target	Skor	Skor akhir
1.	Jumlah <i>talent</i> yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan	Angka	20	-	-	
2.	Efektifitas waktu untuk proses <i>talent acquisition</i>	%	10	-	-	
3.	Budget yang sesuai dengan perencanaan dalam proses <i>recruitment</i>	Angka	10	-	-	
4	Memenuhi kriteria perusahaan	%	20	-	-	
5	<i>Assesment test</i>	Angka	10	-	-	
6.	Leadersip, berfikir kritis dan perilaku	Angka	10	-	-	
7	Inovasi dan pengambilan resiko	%	10			
8	Kemampuan komunikasi verbal dan nonverbal	%	10			
9	<i>Public speaking</i>	%	10			

Talent Onboarding

No	Key Performance Indicators	Unit Kriteria	Bobot KPI	Target	Skor	Skor akhir
1.	Kesesuaian dengan karyawan lain	Angka	20	-	-	
2	Pemahaman dalam mengerjakan tugas.	Angka	20	-	-	
3	Kecepatan dalam menyelesaikan	%	20	-	-	

	tugas yang diberikan.					
4	Kecepatan dalam memberikan laporan kepada atasan.	%	20	-	-	
5	Ketanggapan dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang sedang dialami.	%	20	-	-	
6	Kejujuran	Angka	20	-	-	

SIMPULAN

Hasil dari pembahasan kami bahwa karyawan baru yang mau memasuki suatu perusahaan harus bisa mengembangkan berbagai hal yang akan membantu perusahaan dan juga karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugasnya yang dimana hal tersebut menjadi nilai tambah dari karyawan itu sendiri. Kemudian *talent acquisition* dilakukan perusahaan untuk mencari pekerja yang cocok di posisi tersebut yang dimana dilakukan pencarian dari dalam maupun dari luar kemudia untuk *talent onboarding* dilakukan perusahaan untuk membuat karyawan baru tersebut merasa nyaman dengan suasana kantor yang baru dan juga untuk meningkatkan performa kerja perusahaan dengan adanya penambahan karyawan baru tersebut.

Referensi :

- Asih, I., Purba, H. H., & Sitorus, T. M. (2020). Key Performance Indicators: A Systematic Literature Review. *Journal of Strategy and Performance Management*, 8(4), 142-155. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i3.79>
- Chenji, K., & Raghavendra, S. (2021). Onboarding Effect on Employee Creativity: The Moderating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Information and Knowledge Management*, 20(4). <https://doi.org/10.1142/S0219649221500465>
- Isabela, M. A. C. (2022, April). Jumlah Penduduk Indonesia 2022. *Kompas*.
- John Attupuram, P., Sequeira, A. H., & Gopalakrishnan, S. (2015). Talent Acquisition Process in a Multinational Company: A Case Study. *SSRN Electronic Journal*, January 2015. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2708086>