

## PERANCANGAN TALENT MAPPING PADA PERUSAHAAN DI INDUSTRI METAL DAN MESIN

Alden Nelson<sup>1</sup>, Julia Christini<sup>2</sup>, Novi Sandra<sup>3</sup>, Felicia Clarissa<sup>4</sup>, Tina<sup>5</sup>, Weni Vivianti<sup>6</sup>

Universitas Internasional Batam

E-mail: [alden.nelson@uib.edu](mailto:alden.nelson@uib.edu)<sup>1</sup>, [2041269.julia@uib.edu](mailto:2041269.julia@uib.edu)<sup>2</sup>, [2041240.novi@uib.edu](mailto:2041240.novi@uib.edu)<sup>3</sup>,  
[2041140.felicia@uib.edu](mailto:2041140.felicia@uib.edu)<sup>4</sup>, [2041224.tina@uib.edu](mailto:2041224.tina@uib.edu)<sup>5</sup>, [2041150.weni@uib.edu](mailto:2041150.weni@uib.edu)<sup>6</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perancangan talent mapping (Talent Acquisition dan Talent On Boarding) pada perusahaan di Industri metal dan mesin. Perumusan masalah adalah bagaimana penerapan talent mapping pada perusahaan di industri metal dan mesin. Dalam organisasi pasti mempunyai yang karyawan yang bakatnya sesuai dengan kebutuhan organisasi /perusahaan yang akan membuat perusahaan lebih kompetitif. Oleh karena itu, dibutuhkan seseorang yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia untuk sebuah perusahaan sebagai akuisisi sumber daya manusia. Manajemen talenta yang mencakup talent acquisition, talent on boarding serta perancangan talent mapping dibutuhkan untuk membantu perusahaan dalam mengevaluasi karyawan. Metode ini menggunakan penelitian kualitatif yang menghasilkan data yang sekunder menggunakan metode pengumpulan data dari studi literatur dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini memiliki hasil yaitu evaluasi tiap karyawan yang menempati sebuah posisi di suatu perusahaan. Saran memberikan benefit yang lebih baik, naik gaji, serta meningkatkan nilai budaya kerja kepada karyawan yang memiliki kinerja dan potensi. Sedangkan, tipe karyawan risk, akan lebih baik jika karyawan dalam tipe ini diberhentikan, karena jika masih berada dalam organisasi maka akan sangat mungkin menimbulkan efek yang kurang baik.

**Kata Kunci:** *Talent Mapping, Talent acquisition, talent on boarding*

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the design of talent mapping (Talent Acquisition and Talent On Boarding) for companies in the metal and machinery industry. The problem is how to apply talent mapping to companies in the metal and machine industry. In an organization, there must be employees whose talents match the needs of the organization/company, which will make the company more competitive. Therefore, it takes someone who is responsible for human resources for a company as human resource acquisition. Talent management which includes talent acquisition, talent on boarding and the design of talent mapping is needed to assist companies in evaluating employees. This method uses qualitative research which produces secondary data using data collection methods from literature studies with a qualitative approach. This research has results, namely the evaluation of each employee who occupies a position in a company. The advice are to provide better benefits, raise salaries, and increase work culture values for employees who have performance and potential. Meanwhile, the risk employee type, it would be better if employees of this type were dismissed, because if they were still in the organization it would be very likely to have an unfavorable effect.*

**Keywords:** *Talent Mapping, Talent acquisition, talent on boarding*

## A. PENDAHULUAN

Talent mapping sangat penting untuk menemukan talenta yang dominan di perusahaan. Tanpa mengakui talenta yang ada di dalam perusahaan, akan sulit bagi perusahaan untuk tampil maksimal. Pada akhirnya, ini memperluas potensi bakat perusahaan. Talent mapping memungkinkan perusahaan untuk menggunakan talenta mereka untuk menentukan area kerja mana yang paling cocok untuk karyawan mereka. Pemetaan bakat dapat diartikan sebagai tes assessment yang dapat digunakan untuk mengetahui bakat apa yang dimiliki oleh seseorang. Tes assessment dalam pemetaan bakat biasanya terdiri atas 34 jenis bakat, dimana akan diurutkan dari bakat yang paling dominan hingga bakat yang terlemah yang terdapat pada karyawan. Klasifikasi karyawan antara lain :

Karyawan dengan klasifikasi star, high potential, high performer merupakan karyawan dengan kinerja terbaik di perusahaan saat ini. Tipe karyawan ini membutuhkan perhatian lebih agar mereka terus termotivasi dan terus berkembang. Pengembangan tipe karyawan ini sangat penting bagi perusahaan karena karyawan ini memiliki potensi yang sangat tinggi dan berpotensi mengembangkan perusahaan. Karyawan dengan klasifikasi star, high potential, high performer dianggap memenuhi syarat untuk mendapatkan promosi dan siap dalam memimpin tim dan mengembangkan karir kejenjang yang lebih tinggi.

Karyawan dengan klasifikasi potential gem, core player, solid performer dapat disebut juga dengan karyawan inti perusahaan. Tipe karyawan ini memiliki kinerja dan potensi yang tinggi. Bagi perusahaan karyawan tipe karyawan ini dianggap merupakan pemimpin masa depan. Perusahaan akan memberikan training berupa pengembangan dan bimbingan agar mempersiapkan karyawan untuk promosi serta membuat karyawan mengeluarkan potensi penuhnya dan meningkat kinerja karyawan.

Karyawan dengan klasifikasi risk, average performer, inconsistent player dapat dikatakan karyawan dengan diposisi rendah. Karyawan tipe ini membutuhkan banyak training dan rencana pengembangan. Karyawan dengan klasifikasi risk memiliki kinerja dan potensi yang buruk, hal tersebut bisa terjadi karena HRD dalam perusahaan salah menilai. Perusahaan dapat mengganti karyawan tipe ini dengan minjau ulang proses perekrutan selanjutnya untuk menghindari karyawan dengan klasifikasi risk.

Karena karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap suatu organisasi atau perusahaan, maka perusahaan harus mempertimbangkannya karena kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Bisnis dan organisasi melihat karyawan tidak hanya sebagai objek untuk mencapai tujuan, tetapi juga sebagai aktor subjek. Putra & Rahyuda (2016) menunjukkan bahwa karyawan berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan perencana, pelaksana, dan dengan pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi kinerja. Intinya adalah bahwa kinerja adalah upaya yang dihasilkan dari bakat atau hasil berbasis keterampilan dari penelitian untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Talenta adalah karyawan perusahaan yang melalui kinerja superiornya dapat memberikan pengaruh di atas rata-rata atau mempengaruhi struktur organisasi dalam jangka pendek dan panjang, dan talenta yang dimaksud berada pada tingkat semua fungsi dan kelompok di dalam perusahaan (Sule & Wahyuningtyas, 2016). Dengan pecahnya perang bakat di perusahaan-perusahaan Amerika pada tahun 1997, manajemen bakat berkembang. Banyak perusahaan yang berjuang untuk mempertahankan kehidupan manusia yang terbaik, mengalami kesulitan dalam memilih karyawan yang potensial dan baik, dan mengalami kesulitan bersaing, sehingga diperkirakan jumlah kandidat yang tersedia terbatas (Tetik, 2017). Meskipun ada banyak variasi definisi manajemen talenta, arti dan tujuannya sama

Talent mapping sangat penting untuk menemukan talenta yang dominan di perusahaan. Tanpa mengakui talenta yang ada di dalam perusahaan, akan sulit bagi perusahaan untuk tampil maksimal. Pada akhirnya, ini memperluas potensi bakat perusahaan. Talent mapping memungkinkan perusahaan untuk menggunakan talenta mereka untuk menentukan area kerja mana yang paling cocok untuk karyawan mereka. Pemetaan bakat dapat diartikan sebagai tes assessment yang dapat digunakan untuk mengetahui bakat apa yang dimiliki oleh seseorang.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Dari teknik penelitian ini menghasilkan data deskriptif. Dalam penelitian ini, penulis mempelajari kondisi di bidang tersebut sebagai sarana utama mereka. Salah satu penelitian deskriptifnya merupakan studi literature. Data yang diperoleh dengan cara mengambil data sumber sudah ada

merupakan data sekunder. Data sekunder yang diperoleh penulis meliputi studi Pustaka seperti jurnal, buku, dokumen terkait perancangan manajemen talenta serta talent mapping. Data Primer merupakan metode pengambilan data oleh peneliti langsung terhadap informan. penelitian ini menggunakan data sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian tersebut menggunakan metode pengumpulan data survey kepustakaan.

**C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berikut dilakukan Talent Mapping :

**1. Kepala Marketing (Level 1)**

	1	2	3	4	
Tanggung Jawab			√		
Leadership				√	
Quality of work			√		
Result Orientation				√	
Team Work				√	
Problem Solving			√		
Creativity			√		
Communication				√	
<b>Result</b>				28/32	<b>87.50%</b>

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kepala marketing termasuk kedalam tipe karyawan high potential yang dimana kepala marketing tersebut memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, dan dapat mencapai hasil yang cukup konsisten.

**2. Sales Staff (Level 2)**

	1	2	3	4	
Tanggung Jawab		√			
Leadership				√	
Quality of work			√		
Result Orientation		√			
Team Work			√		
Problem Solving			√		
Creativity			√		
Communication				√	
<b>Result</b>				24/32	<b>75.00%</b>

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sales staff termasuk kedalam tipe karyawan core player yang dimana sales staff tersebut memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan yang cukup, dan dapat mencapai hasil yang cukup konsisten.

### 3. Kepala Produksi (Level 1)

	1	2	3	4	
Tanggung Jawab				√	
Leadership				√	
Quality of work				√	
Result Orientation			√		
Team Work				√	
Problem Solving			√		
Creativity				□	
Communication				□	
Result				30/32	<b>93.75%</b>

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kepala produksi termasuk kedalam tipe karyawan high performer yang dimana kepala produksi tersebut memiliki kinerja tinggi, dengan konsisten mencapai target, dan menunjukkan leadership yang cukup kuat dan sikap yang cukup terbuka.

### 4. Engineering staff (Level 2)

	1	2	3	4	
Tanggung Jawab		√			
Leadership			√		
Quality of work				√	
Result Orientation		√			
Team Work			√		
Problem Solving		√			
Creativity				√	
Communication			√		
Result				23/32	<b>71.88%</b>

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa engineering staff termasuk kedalam tipe karyawan core player yang dimana karyawan engineering staff tersebut memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan yang cukup, dan dapat mencapai hasil yang cukup konsisten.

### 5. Quality Control Staff (Level 2)

	1	2	3	4	
Tanggung Jawab		√			
Leadership			√		
Quality of work			√		
Result Orientation		√			
Team Work			√		
Problem Solving		√			
Creativity		√			
Communication	√				
Result				18/32	56,25%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa quality control staff termasuk kedalam tipe karyawan Inconsistent player yang dimana karyawan quality control staff tersebut memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan yang cukup, tetapi kurang bisa mencapai hasil yang cukup konsisten.

#### 6. Gudang Staff (Level 2)

	1	2	3	4	
Tanggung Jawab	√				
Leadership		√			
Quality of work			√		
Result Orientation	√				
Team Work		√			
Problem Solving			√		
Creativity			√		
Communication			√		
Result				18/32	56,25%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa gudang staff termasuk kedalam tipe karyawan inconsistent player yang dimana karyawan gudang staff tersebut memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan yang cukup, tetapi kurang bisa mencapai hasil yang cukup konsisten

#### 7. Delivery Staff (Level 2)

	1	2	3	4
Tanggung Jawab		√		
Leadership		√		
Quality of work			√	

<b>Result Orientation</b>	√				
<b>Team Work</b>		√			
<b>Problem Solving</b>		√			
<b>Creativity</b>		√			
<b>Communication</b>			√		
<b>Result</b>				17/32	<b>53,12%</b>

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa delivery staff termasuk kedalam tipe karyawan inconsistent player yang dimana karyawan delivery staff tersebut memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan yang cukup, tetapi kurang bisa mencapai hasil yang cukup konsisten.

### 8. Kepala Operasional (Level 1)

	1	2	3	4	
<b>Tanggung Jawab</b>			√		
<b>Leadership</b>				√	
<b>Quality of work</b>			√		
<b>Result Orientation</b>			√		
<b>Team Work</b>				√	
<b>Problem Solving</b>			√		
<b>Creativity</b>				√	
<b>Communication</b>		√			
<b>Result</b>				26/32	<b>81.25%</b>

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kepala operasional termasuk kedalam tipe karyawan solid performer yang dimana kepala operasional tersebut memiliki kinerja yang tinggi dan mampu menunjukkan hasil-hasil yang sangat bagus, tapi hanya mempunyai sedikit potensi untuk pengembangan lebih lanjut.

### 9. HRD Staff (Level 2)

	1	2	3	4	
<b>Tanggung Jawab</b>			√		
<b>Leadership</b>				√	
<b>Quality of work</b>			√		
<b>Result Orientation</b>		√			
<b>Team Work</b>				√	
<b>Problem Solving</b>		√			
<b>Creativity</b>				√	
<b>Communication</b>			√		

Result				25/32	78%
--------	--	--	--	-------	-----

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa HRD staff termasuk kedalam tipe karyawan solid performer yang dimana HRD staff tersebut memiliki kinerja yang tinggi dan mampu menunjukkan hasil-hasil yang sangat bagus, tapi hanya mempunyai sedikit potensi untuk pengembangan lebih lanjut.

**10. Accounting Staff (Level 2)**

	1	2	3	4	
Tanggung Jawab			√		
Leadership		√			
Quality of work		√			
Result Orientation		√			
Team Work			√		
Problem Solving		√			
Creativity				√	
Communication			√		
Result				21/32	65.63%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa accounting staff termasuk kedalam tipe karyawan potential gem yang dimana karyawan accounting staff tersebut tidak menunjukkan hasil kerja yang baik, tetapi mempunyai potensi yang tinggi untuk peningkatan.

**11. Purchasing Staff (Level 2)**

	1	2	3	4	
Tanggung Jawab			√		
Leadership			√		
Quality of work			√		
Result Orientation		√			
Team Work		√			
Problem Solving		√			
Creativity				√	
Communication				√	
Result				19/32	59.38%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa purchasing staff termasuk kedalam tipe karyawan average performer yang dimana karyawan purchasing staff tersebut

menunjukkan hasil kerja yang cukup baik, juga tidak mempunyai potensi untuk peningkatan.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui kinerja dari masing masing karyawan yang berada di indusri metal dan mesin. Berikut ini hasil penilaian kinerja kepala divisi dari perusahaan di industri metal dan mesin :

<b>Potential Gem</b>	<b>High Potential</b> -Kepala Marketing	<b>Star</b>
<b>Inconsistent Player</b>	<b>Core Player</b>	<b>High Performer</b> -Kepala Produksi
<b>Risk</b>	<b>Average Performer</b>	<b>Solid Performer</b> -Kepala Operasional

Berdasarkan data diatas dapat diketahui kinerja dari masing masing karyawan yang berada di indusri metal dan mesin. Berikut ini hasil penilaian kinerja staff divisi dari perusahaan di industri metal dan mesin :

<b>Potential Gem</b> -Accounting Staff	<b>High Potential</b>	<b>Star</b>
<b>Inconsistent Player</b> -Quality Control Staff -Gudang Staff -Delivery Staff	<b>Core Player</b> -Sales -Engineering	<b>High Performer</b>
<b>Risk</b>	<b>Average Performer</b> -Purchasing Staff	<b>Solid Performer</b> -HRD

#### **D. SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan penilaian yang dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepala produksi merupakan tipe karyawan high performer yang dimana kepala produksi tersebut memiliki kinerja tinggi, dengan konsisten mencapai target, dan menunjukkan leadership yang kuat dan sikap yang terbuka. Kepala marketing merupakan tipe karyawan high potential yang dimana memiliki leadership yang kuat dan memiliki kemampuan komunikasi yang bagus. Kepala operasional merupakan tipe karyawan solid performer yang dimana mereka memiliki kinerja yang baik dan mampu menunjukkan hasil-hasil yang baik, serta mempunyai sedikit potensi untuk pengembangan lebih lanjut. HRD merupakan tipe karyawan Solid performer yang

memiliki jiwa leadership yang baik dan memiliki jiwa yang kreatif. Sales dan engineering merupakan tipe karyawan core player dimana mereka memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, tetapi tidak dapat mencapai hasil yang konsisten. Accounting Staff merupakan tipe karyawan potential gem potensi yang bagus tetapi memiliki kinerja yang kurang baik. Purchasing staff merupakan tipe karyawan average performer yang dimana memiliki potensial yang tidak baik tetapi memiliki kinerja yang cukup baik. Sedangkan Quality control staff, Delivery staff, dan gudang staff merupakan tipe karyawan inconsistent player yang memiliki potensi yang cukup tetapi memiliki kinerja yang buruk. Strategi untuk mempertahankan kinerja dan potensi pada tipe karyawan solid performer dan high performer ataupun core player, yaitu dengan memberikan benefit yang lebih baik, naik gaji, serta meningkatkan nilai budaya kerja. Dalam menghadapi tipe karyawan high potential dan potential gem ataupun core player dapat melakukan pendekatan melalui one-on-one atau program mentoring. Pada Inconsistent player dan average performer dapat diberikan pelatihan untuk meningkatkan performance mereka serta meningkatkan potensial mereka. Dalam menghadapi tipe karyawan risk, akan lebih baik jika karyawan dalam tipe ini diberhentikan, karena jika masih berada dalam organisasi maka akan sangat mungkin menimbulkan iklim yang kurang kondusif.

## REFERENCES

- Barkhuizen, N., Mogwere, P., & Schutte, N. (2014). *Talent Management, Work Engagement and Service Quality Orientation of Support Staff in a Higher Education Institution. Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4).
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (Pos) terhadap Retensi Karyawan. Neliti.Com.*
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen talenta terintegrasi. Online Public Access Catalog Perpustakaan Nasional RI.*
- Tetik, S. (2017). *Talent Management: A Review of Theoretical Perspectives and a Guideline for Practioners.*
- Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 4 Tahun 1995 tentang Gerakan Nasional Memasyarakatkan Dan Membudayakan Kewirausahaan.*
- Setyanti, S. W. L. H. et al. *Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Lingkungan Sosial Terhadap Kepribadian dan Minat Berwirausaha Mahasiswa. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4, 1. (2018).
- Sintya, N. M. *Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri, Ekspektasi Pendapatan, Lingkungan Keluarga, dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha*

- Mahasiswa Jurusan Akuntansi di Universitas Mahasaraswati Denpasar. Jurnal sains, Akuntansi dan Manajemen, 1(1), 337-380. (2019).*
- Suharti, L, Sirine, .H. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Niat Kewirausahaan (Entrepreneurial Intention) Studi Terhadap Mahasiswa Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Vol.13, No. 2, Hal.124-134. (2011).*
- Taufik, Ahmad., Azhad, M. Naely & Hafidzi, Achmad Hasan. Faktor Yang Mempengaruhi Minat Bewirausaha Mahasiswa. Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 3 No.1, Hal.86-99. (2018).*