

IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA KARYAWAN DI BELIKOPI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Menejemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH:

YULIYA TRISNA NINGSIH

NPM : 18.1.02.02.0151

**FAKULAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2022

Skripsi Oleh :

YULIYA TRISNA NINGSIH
NPM : 18.1.02.02.0151

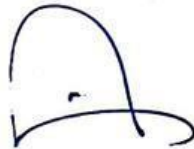
Judul :

IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA KARYAWAN DI BELIKOPI

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal : 05 Juli 2022

Pembimbing I



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN : 0717066601

Pembimbing II



Moch. Wahyu Widodo, M.M.
NIDN : 0721088505

Skripsi Oleh :

YULIYA TRISNA NINGSIH
NPM : 18.1.02.02.0151

Judul :

IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA KARYAWAN DI BELIKOPI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada Tanggal : 19 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M.
2. Penguji I : Zulistiani, S.Pd., M.M.
3. Penguji II : Moch. Wahyu Widodo, M.M.



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN : 0717066601

PERNYATAAN


Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Yuliya Trisna Ningsih
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl lahir : Nganjuk, 17 Mei 2000
NPM : 18.1.02.02.0151
Fak/Jur./Prodi. : FEB/S1 MANAJEMEN

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan diterbitkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 28 juni 2022

Yang Menyatakan


YULIYA TRISNA NINGSIH
NPM: 18.1.02.02.0151

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan mu lah hendaknya kamu berharap”

(QS. Al- Insyirah 6-8)

“Tinggal menunggu masa suatu kaum itu akan hancur jika mereka tidak dipimpin oleh pimpinan yang benar”

Persembahan

Kupersembahkan untuk keluargaku tercinta, sahabat yang selalu mendukung dan membantuku dan Teman-teman peduli dan yang telah memberikan kenangan manis semasa di kampus biru Almamter tercintaku.

Abstrak

Yuliya Trisna Ningsih Implementasi Manajemen Talenta, Perekrutan dan Pengembangan Karyawan di Belikopi , Skripsi, Manajemen, FEB UN PGRI Kediri, 2022.

Kata kunci : Manajemen talenta, Perekrutan, Pengembangan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen talenta, perekrutan dan pengembangan karyawan di Belikopi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dan merupakan jenis penelitian study kasus. Informan dalam penelitian ini adalah 3 orang tim manajemen belikopi. Data dikumpulkan dengan metode observasi, dokumentasi dan wawancara. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan teknik triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen talenta, perekrutan dan pengembangan yang ada di Belikopi belum maksimal karena belum adanya roadmap aturan tertulis perihal manajemen talenta dan implementasinya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas kehendaknya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Implementasi Manajemen Talenta Karyawan Di Belikopi” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen UN PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku Dosen Pembimbing I.
5. Bapak Moch. Wahyu Widodo, M.M. selaku Dosen Pembimbing II.
6. Bapak Ibu Dosen Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.
7. Bapak Yasir dan ibu Pinangsih selaku orangtua yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta semangat.
8. Ketiga Pahlawan saya kakak saya tercinta dan keluarga yang telah memberikan doa, perhatian, dan semangat kepada penulis.
9. Untuk teman-teman yang juga memberikan dorongan serta semangat.

10. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas pendampingan selama penyusunan skripsi ini sampai selesai.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, dan bagi pembaca meskipun bagaikan hujan sebelum datangnya pelangi.

Kediri, 28 juni 2022

Penyusun

YULIYA TRISNA NINGSIH
NPM: 18.1.02.02.0151

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I.....	14
PENDAHULUAN	14
A. Latar Belakang	14
B. Fokus Penelitian.....	19
C. Tujuan Penelitian	19
D. Manfaat Penelitian	19
BAB II.....	Error! Bookmark not defined.
LANDASAN TEORI.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Teori	Error! Bookmark not defined.
1. Manajemen Talenta	Error! Bookmark not defined.
2. Rekrutmen	Error! Bookmark not defined.
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Berfikir	Error! Bookmark not defined.
BAB III	Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Pendekatan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2. Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. Kehadiran Peneliti.....	Error! Bookmark not defined.

C. Lokasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
D. Informan.....	Error! Bookmark not defined.
E. Tahap penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
F. Sumber data	Error! Bookmark not defined.
G. Prosedur pengumpulan data	Error! Bookmark not defined.
H. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
I. Pengecekan Keabsahan Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran Umum Belikopi	Error! Bookmark not defined.
1. Profil Belikopi	Error! Bookmark not defined.
2. Visi Misi Belikopi	Error! Bookmark not defined.
3. Susunan Organisasi	Error! Bookmark not defined.
4. Persiapan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
5. Pelaksanaan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Deskripsi Karakteristik Informan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
2. Deskripsi Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Validasi Data.....	Error! Bookmark not defined.
D. Interpretasi dan Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V	Error! Bookmark not defined.
PENUTUP.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Implikasi	Error! Bookmark not defined.
C. Saran	Error! Bookmark not defined.
Lampiran – Lampiran	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 penelitian terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Perekrutan karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 pengembangan karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 manajemen talenta	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 pelaksanaan wawancara	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 kerangka berpikir	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 struktur organisasi	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip wawancara.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 Dokumentasi.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Surat izin penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4 Berita acara.....	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan bisnis khususnya usaha cafe di Indonesia semakin berkembang pesat terlihat dengan adanya cafe di kota-kota besar maupun kecil. Kondisi persaingan bisnis khususnya usaha cafe di Indonesia semakin berkembang pesat terlihat dengan adanya cafe di kota-kota besar maupun kecil. Kondisi persaingan ini diperkirakan dapat dipengaruhi karena gaya hidup masyarakat sekarang dari sebuah ngopi adalah sebuah kebutuhan, menjadi ngopi adalah sebuah gaya hidup. Disituasi persaingan yang sangat pesat ini pelaku usaha harus berhati-hati untuk bisa bertahan dan berkembang dalam mengelola bisnisnya, sangat perlu memiliki karyawan terbaik, termasuk juga keunggulan sumber daya manusia untuk menjadikan bisnis agar lebih terarah.

Dalam mengelola bisnis pelaku usaha harus menerapkan strategi-strategi pemasaran dan strategi mengatur sumberdaya manusia yang tepat agar dapat menciptakan keunggulan kompetitif atau keunggulan bersaing, sehingga dapat menciptakan motivasi dan loyalitas antar karyawan, atau biasa disebut dengan manajemen talenta (Tampubolon, 2014), Ini juga bisa berdampak untuk kelanggengan suatu bisnis apabila sumber daya manusianya dikembangkan dan dikelola dengan baik sesuai dengan manfaat manajemen talenta .

Manajemen talenta adalah suatu model pengembangan SDM berdasarkan bakat atau talenta. Pemahaman istilah talenta secara umum dapat diartikan sebagai bakat atau keahlian khusus. Dalam konteks organisasi, talenta diartikan sebagai kualitas yang dimiliki

pegawai tertentu, yang sangat bernilai dan diperlukan dalam organisasi. Sudut pandang lain menyebutkan bahwa talenta adalah orang-orang yang mempunyai kualitas terbaik yang dibangun, dibina oleh organisasi tujuannya untuk proses jangka panjang, dan talenta-talenta ini yang akan menjadi karyawan generasi penerus bisnis/perusahaan..

Menurut (Pella et al., 2011) manajemen talenta adalah serangkaian proses SDM organisasi terpadu yang dirancang untuk mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan produktif, dengan termotivasi dan rancangan manajemen talenta yang tepat diharapkan akan menjadikan kemajuan di setiap perusahaannya. Menurut (Michael, 2016), talenta adalah kemampuan seseorang yang meliputi kelebihan *fundamental*, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, kecerdasan, pengambilan keputusan, sikap, karakter, dorongan, serta kemampuan untuk belajar dan berkembang. Motivasi inilah yang memicu terciptanya tujuan dari manajemen talenta. Manajemen talenta menurut (Jonathan, 2008) diantaranya untuk membangun budaya yang mampu mendorong *eksekutif* terbaik menunjukkan kinerjanya di puncak potensinya. Sedangkan Menurut (Davis, 2015) manajemen talenta pada dasarnya adalah suatu model pengembangan SDM berdasarkan bakat atau talenta. Pemahaman istilah talenta secara umum dapat diartikan sebagai bakat atau keahlian khusus. Dalam konteks organisasi, talenta diartikan sebagai kualitas yang dimiliki pegawai tertentu, yang sangat bernilai dan diperlukan dalam organisasi.

Karyawan sebagai generasi penerus bisnis perlu memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang baik, dan sudah melakukan sesuai dengan standart *jobdesk* yang sudah ditentukan dari perekrutan. Perekrutan karyawan dianggap sangatlah penting bagi perusahaan, diharapkan perekrutan melalui proses sesuai dengan standar perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2007) rekrutmen adalah sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Rekrutmen merupakan salah satu fungsi

MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kualitas kinerja sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen.

Menurut (Tiwi, 2020) kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan. Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan, karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dari perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang maksimal, maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi. Peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan itu tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia.

Demikian juga di Belikopi sebagai perusahaan yang memiliki jaringan yang besar dan tersebar di Indonesia, Belikopi memerlukan sumberdaya manusia yang banyak untuk mendukung kegiatan operasional di berbagai divisi untuk mampu bersaing di tingkat internasional. tidak hanya sumber daya manusia yang banyak dan berkualitas namun juga perlu meningkatkan kualitas promosi dan jaringan kerja dimana salah satu cara yang dilakukan oleh Belikopi adalah membeli saham sepak bola Persija yang salah satunya untuk memperkuat *branding* oleh Belikopi dan owner sebagai manajernya.

Menurut (Tiwi,2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai pelaksanaan dari fungsi perusahaan yaitu memaksimalkan kinerja untuk melakukan perencanaan, perekrutan, pengorganisasian, manajemen talent, kepemimpinan, dan pengawasan serta sebagai pelaksanaan operasional perusahaan yang tepat. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal. Pastinya ini juga menjadi harapan dari perusahaan *food and beverage*, salah satunya Belikopi.

Belikopi adalah perusahaan F&B tepatnya gerai kopi *take away* yang menyediakan minuman, baik minuman kopi atau non kopi beserta beberapa jenis makanan ringan berupa rotang (roti panggang) yang berdiri sejak tanggal 24 Desember 2019. Dengan melihat perkembangan perusahaan yang sangat *growth* ini pastinya tidak luput dari proses manajemen talenta didalamnya. Penerapan manajemen talenta dalam suatu perusahaan tidak hanya sebatas kemampuan perusahaan dalam merekrut dan memberhentikan karyawannya, namun pada sebuah proses yang berkelanjutan dimana perusahaan harus melakukan pencarian karyawan, perekrutan, pengembangan karyawan hingga membuat karyawannya tetap berada di dalam sebuah perusahaan hingga memberi jabatan, memberikan kompensasi atas apa yang dilakukannya hingga memastikan semua karyawannya sudah sesuai dengan standart perusahaan. dengan demikian manajemen tallenta bukan hanya mengatur tentang siapa yang masuk tapi juga siapa yang harus keluar dari perusahaan..

Radha dalam Christine Manopo (2012) menyatakan bahwa manajemen talenta merupakan sekelompok kompetensi yang diperoleh di dalam diri individu untuk mencapai nilai tertinggi (berdasarkan potensi dan kompetensi) serta memastikan bahwa organisasi telah menempatkan seseorang dengan benar pada fungsi dan peran yang sesuai. Oleh karena itu sangat berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia bagi Belikopi merupakan aset yang penting. Dengan baiknya pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki tentunya menjadi kesempatan bagi Belikopi untuk terus dapat memberikan layanan terbaik konsisten, *higienis* dan ramah untuk *customernya*. Selain itu dengan banyaknya sumber daya manusia juga menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan dimana karyawannya selalu ingin mengembangkan karir yang jelas bagi dirinya.

Tantangan muncul apabila keinginan sumber daya manusia tidak seimbang antara harapan dan kinerjanya. Salah satu kelemahan dari pengembangan karir pada Belikopi adalah lambatnya pengembangan karir bagi karyawan karena belum adanya HRD, dan masih menggunakan sistem tunjuk oleh Owner dari Belikopi. Hal ini menimbulkan tumpang sosial antar karyawan karena tidak adanya keterbukaan dalam kenaikan jabatan di semua devisi yang ada di Belikopi. Apabila manajemen Belikopi tidak mampu dengan cepat merespon perubahan bisnis yang terjadi dalam kondisi saat ini, maka ancaman pekerja – pekerja terbaik untuk resign dan pindah tempat pesaing dan membuat pergerakan berkembangnya belikopi menjadi agak lamban.

Berdasarkan uraian masalah diatas manajemen talenta sangat dibutuhkan di Belikopi karena melihat persaingan bisnis yang sangat cepat, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan, untuk itu maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA KARYAWAN DI BELIKOPI**"

B. Fokus Penelitian

Agar masalah yang dibahas pada penelitian ini tidak meluas, maka perlu adanya pembatasan masalah terkait topik penelitian yang akan dikaji. Fokus dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Implementasi Manajemen Talenta Karyawan di Belikopi”

C. Tujuan Penelitian

Berdasar latar belakang masalah dan fokus penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui Implementasi Manajemen Talenta Karyawan di Belikopi”

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan. Manfaat dari penelitian dibagi menjadi dua yaitu, manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. Adapun manfaat yang akan diperoleh pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis :

- a. Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi pada dunia akademis mengenai Implementasi Manajemen Talenta Terhadap Perekrutan, Dan Pengembangan Karyawan Di Belikopi.
- b. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi referensi untuk mengembangkan penelitian dimasa mendatang terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan peneliti dan mahasiswa lain dalam bidang rekrutment dan pengembangan SDM.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan Belikopi dalam mengelola usahanya.

References

- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksa.
- Jonathan, S. (2008). *Developing Executive Talent. Metode Efektif untuk Mengidentifikasi dan Mengembangkan Pemimpin dalam Perusahaan*. (Octa Melia Jalal. (ed.)). PPM.
- Michael, A. (2016). *Tips and Tricks Engaging Talent, Meningkatkan Kontribusi Produktif Karyawan Secara Strategis, Etis, dan Bertanggungjawab*. Prasetya Mulya Publishing.
- Pella, Ahmad, D., & Inayati, A. (2011). *Talent management Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. PT. Gramedia.
- Tampubolon, H. (2014). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*.