

Ok5

by Dr. Subagyo

Submission date: 15-Jun-2023 12:06AM (UTC-0700)

Submission ID: 2116477567

File name: OKIMPLEMENTASI_MANAJEMEN_TALENTA.docx (97.6K)

Word count: 2827

Character count: 20523

3
IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA KARYAWAN DI BELIKOPI

Yuliya Trisna¹, Ningsih¹, Subagyo², Moch. Wahyu Widodo³
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jl. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112
yuliatrisna655@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022 Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022 Tanggal diterima: 10 September 2022

Abstract

This study aims to determine the implementation of talent management, employee recruitment and development in Belikopi. The research approach used is qualitative, and is a type of case study research. The informants in this study were 3 Belikopi employees aged 20 to 40 years. The data were collected by observation, documentation and interview methods. Furthermore, the data were analyzed using data triangulation techniques. The results of the study show that the implementation of talent management, recruitment and development in Belikopi has not been maximized because there is no roadmap of written rules regarding talent management and its implementation.

Keywords: Implementation of talent management, recruitment, and employee development

Abstrak

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 kunci: Implementasi manajemen talenta, perekrutan, dan pengembangan karyawan

PENDAHULUAN

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 [1]. Ini juga bisa berdampak untuk kelanggengan suatu bisnis apabila sumber daya manusianya dikembangkan dan dikelola dengan baik sesuai dengan manfaat manajemen talenta.

[2] 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.

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 manajemnya.

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 ropang (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 talenta bukan hanya mengatur tentang siapa yang masuk tapi juga siapa yang harus keluar dari perusahaan.

[3] 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 divisi 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 hal tersebut ke bank pesaing akan menjadi kenyataan. Berdasarkan hal tersebut di atas dirasa perlu untuk melakukan kajian tentang implementasi manajemen talenta karyawan di Belikopi.

METODE

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif deskriptif, data berupa data primer dan sekunder yang kumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Informan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu team manajemen Belikopi yang berjumlah 3 orang. Selanjutnya teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara *observasi* (pengamatan) proses observasi ini dilakukan dengan langsung mendatangi salah satu toko objek penelitian yaitu Belikopi Kediri, kemudian interview (wawancara) teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mewawancarai team manajemen terpercaya langsung dari belikopi untuk memuat informasi perihal perekrutan, pengembangan dan manajemen talenta yang ada di Belikopi, dan dokumentasi ini mengamati tentang berkas berkas dan struktur organisasi yang ada di objek penelitian. kemudian menerapkan teknik analisis data untuk mendapatkan temuan penelitian dilakukan mengikuti tahapan berikut yaitu paparan data, pengolahan data, temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian untuk menunjukkan kualitas penelitian penulis. setelah itu dilakukan uji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi, karena dalam penelitian ini keabsahan datanya tidak bisa dilakukan dengan menggunakan alat-alat uji statistik seperti pada penelitian kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan terkait implementasi manajemen talenta yang ada di Belikopi. sebelum masuk pada penjelasan temuan, berikut ini akan disajikan profil singkat dari tiga partisipan dan tema utama pada temuan data.

1
Informan I. Nama : Fariz Julinar Maurisal
Umur : 39 tahun
Posisi : Pemilik usaha Belikopi

Informan II. Nama : Dwi Ratna Prahesty
Umur : 23 tahun
Posisi : Manajer Area

Informan III. Nama : M. Suhendik
Umur : 32 tahun
Posisi : Manajer Operasional

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan beberapa temuan lapangan yang dapat digambarkan berikut ini, dan temuan tersebut dimasukkan ke dalam tema – tema yang akan di deskripsikan. Penelitian hasil wawancara dilapangan yang berkaitan dengan Implementasi manajemen talenta karyawan di Belikopi adalah sebagai berikut :

Proses Perekrutan Karyawan

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 Purwati et al (2017). Ada beberapa informan menyampaikan tentang proses rekrutmen di Belikopi diantara ada Fariz Julinar Maurisal selaku **chief executive officer** di Belikopi :

Proses rekrutmen jadi di belikopi ini marketnya itu adalah anak muda , start usia 15 sampai 30 paling banyak dan dominan ke cewek , jadi kita rekrutmennya juga harus yang tepat sesuai dengan yang customernya , makanya kita selalu utamakan yang freshgraduate disitu . Dari situu karyawan bisa menarik temann temannya untuk datang. kita cari karyawann karyawan baru terutama yang kita utamakan yang freshgraduate itu yang pertama , yang kedua yang komunikasinya bagus (supel seperti itu) kita utamakan yang punya temen banyak seperti itu. terus kemudian terus dia harus bisa apa namanya bekerja sama dengan team, dann tentunya jujur . awal mula dulu waktu promosi . Kita kan sudah dua tahun lebih ya, awal mulanya mungkin hanya kita pasang bener di depan store yang mau buka . Akan tetapi lama lama di belikopi ini juga followers instagramnya banyak, kemudiann kita info lokernya ee kalo kota kota yang sudah dekat dengan belikopi melalui instagram nya Belikopi aja udah cukup .tapi kalau misalnya di kota kota baru nih yang belum tau belikopi kita biasanya juga paid promot begitu dengan akun akun loker di daerah sekitar seperti itu . Alasan kenapa melalui medsos itu karena biasaya usia anak anak muda yang bermain medsos itu usia anak yang kita cari . Ketika kita pasang info itu ratusan pelamarr yang ingin menjadi karyawan belikopi.

Menurut Dwi Ratna Prahesty sebagai manajer area di Belikopi :

Proses saya ceritakan dari awal ya kak. Prosesnya kita buka loker h-1 minggu pembukaan store baru bisa dikirim ke alamat email Belikopi nanti itu di seleksi dulu, karena kita cari yang fresh graduate datanya atau pengumuman interview baru di share h-3 sebelum pembukaan store baru, kalau info lokernya di Belikopi hanya melalui instagram Belikopi, biasanya dilakukan di pembukaan store barunya. Karena kalau di Belikopi pusat lokasinya berada di Babat Lamongan dan itu tempatnya jauh, jadi kita lakukan di kota yang ada store baru tersebut.

Menurut informan atas nama Suhendik juga menyampaikan hal yang sama yaitu:

Pertama kita buka brosur loker kemungkinan 2 sampai 3 minggu sebelum store baru buka . Kita share melalui media sosialnya belikopi kemudian kita seleksi dengan tahap wawancara. biasanya bagi karyawan baru mengumpulkan lamaran itu lewat email atau biasanya juga di sekitar store yang akan kita buka kita pasang brosur untuk yang biasanya naruh di situ . Kemudian kita bawa ke pusat kemudian yang disini menyeleksi tanggal lahir kemudian tempat tinggalnya mereka seperti itu . Yang menjadi pertimbangan kita yang pertama Attitude, kedua menariknya brosur lamaran mereka , kemudian fresh graduate yang kelahiran 2000 keatas yang kita prioritaskan .karena di belikopi kan kayak cafe cafe anak muda seperti itu jadi mungkin akan menambah daya tariknya.untuk rekrutmenya sendiri kita lakukan langsung di store atau cabangnya mereka. kadang itu sulitnya mencari pelamar itu seperti di kota kota terpencil mungkin karena akses sosial media mereka yang kurang ya . Makanya opsi kedua biasanya kita pasang paid promote untuk di media sosial sekitar di daerah tersebut dan pasang banner di store dan melalui email seperti itu untuk mempermudah pelamar . untuk proses rekrutnya langsung interview di cabang yang akan buka seperti itu.

Dari hal tersebut berarti memang pola rekrutmen di Belikopi adalah :

Proses rekrutmen telah dilakukan berdasarkan prosedur, namun kekurangan yang terjadi adalah kurangnya tenaga ahli yang mampu melihat potensi dan kompetensi calon pelamar. Syarat atau kualifikasi rekrutmen di Belikopi sudah baik, namun kekurangannya masih terjadi perekrutan yang lebih mengutamakan goodlooking atau penampilan. Syarat sesuai dengan kualifikasi perdevisi sudah sesuai. Promosi dalam pembukaan loker dilakukan menggunakan media sosial Belikopi. Lemahnya disini saat berada di store baru yang belum mengenal Belikopi sama sekali.

Pengembangan Karyawan

Profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif Busono (2016).

Beberapa informan mengatakan bahwasanya di Belikopi sudah diterapkan pengembangan karyawan seperti yang di sampaikan Fariz Julinar Maurisal selaku chief executive officer Belikopi :

Jadi memang di belikopi ini kita ada jenjang kerja . Jadii level yang di atas misal nya di store itu ada kepala outlet , manajer area . Kemudian manajer operasional itu berasal dari karyawann" belikopi dari Nol . Jadi ada jenjang yang bagus kita kasih training untuk itu .kita kasih kesempatan untuk mengisi di

posisi yang lebih tinggi. Kita kasih pelatihann, Kita kasih meeting, Kita kasih juga baik di kelas maupun praktek di lapangan.

Dan dari hasil wawancara informan lainnya yaitu Dwi Ratna Prahesty Manajer Area mengatakan :

Ada itu tepatnya di tahun lalu ya. Belikopi membuka kesempatan untuk karyawan belikopi sendiri itu bisa dilbilang kayak jenjang karir buat karyawan belikopi sendiri itu dari belikopi di namai dengan management train ini semacam promosi untuk di posisi manager untuk yang management train sendiri yang kemarin hanya untuk manajer area dan pengawas kak. Untuk devisi lainnya masih belum mengambil dari karyawan sendiri.

M. Suhendik manajer operasional Belikopi juga mengatakan bahwa :

Ada contohnya saya sendiri. Yang penting itu tetap konsisten aja peraturannya di patuhi. Attitude tata bicara nanti atasaan kita akan melihat sendiri kok bagaimana kita. Oo anak ini bagus. Berarti jika ada lowongan untuk devisi yang lebih diatas mungkin bisa di kembangkan lagi karena sudah di nilai dengan atasan seperti itu.

Dari wawancara diatas maka diketahui bahwasannya Belikopi telah melaksanakan pengembangan terhadap karyawan yang ada. Beberapa devisi sudah dilakukan pengembangan ini seperti devisi operasional dan pengawas tapi pengembangan karyawan ini belum dilakukan secara tertulis dan penilaiannya dilakukan dengan cara diam diam oleh team manajemen Belikopi dan tidak terbuka.

1 **Manajemen talenta yang ada di Belikopi.**

Talenta adalah karyawan kunci yang memiliki pemikiran strategis yang tajam, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional dan kemampuan menciptakan hasil. Talenta adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini maupun yang akan datang, talenta yang dimaksud ini tidak hanya terbatas pada level tertentu tetapi berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang ada dalam organisasi (Wahyuningtyas, 2016).

Seperti yang di sampaikan Fariz Julinar Maurisal selaku chief executive officer Belikopi :

Manajemen talenta itu adalah manage talenta unggulan. Istilahnya the right man on the right place ya mungkin. Karena saya kuliah sudah 17 tahun yang lalu jadi sedikit lupa. waktu itu belum dapet kayaknya materinya. Jadii menurut saya management talenta ini sudah ada tapi kita tidak menyebutnya management talenta atau apa ya. Jadi kita ada scouting gitu oh si ini bagusnya dia di office nih jadii kita kembangkan dia di office. sebenarnya manajemen talenta sudah ada itu. Maksudnya di kembangkan dan akhirnya dia yang misalnya membawahi di tim back office misalnya awalnya dia sendiri dibantu sama satu orang. Sekarang seiring berjalannya waktu hampir setahun stafnya bertambah jadii 10 seperti itu. Kita kan berkembang. Kenapa Belikopi itu storenya tiap hari nambah. Karyawan juga otomatis nambah makanya dari organisasi belikopi sendiri tentang organisasi apa itu karyawan ini juga berkembang. Bisa 2 sampai 3 bulan sekali itu tambah devisi itu ada seperti itu karena menyesuaikan dengan kebutuhan dari sdm seperti itu.

Informan lain atas nama Dwi Ratna Prahesty juga menyampaikan sebagai berikut :

Management talenta kan salah satu cara mengelola talent yang ada di perusahaan itu, pengembangannya, perencanaan karyawannya menurut saya penting. Di Belikopi sendiri Ada itu tepatnya di mulai tahun lalu ya. Belikopi membuka kesempatan untuk karyawan belikopi sendiri itu bisa

dibidang kayakk jenjang karir buat karyawan belikopi sendiri itu dari belikopi di namai dengan management train ini semacam promosii untkk di posisi manager dan pengawas gitu.

Informan atas nama Suhendik juga menyampaikan :

Kalau menurut saya sih manajemen talenta penting ya maksudnya manajemen talenta sendiri kan lebih menjuru untuk perusahaan yang berkembang nih, apalagi belikopi ini adalah perusahaan yang baru tapii sudahh berkembang dann mendirikan banyak store baru di seluruh indonesia pastinya sangat penting .sudah di terapkan cuman belum semua karyawan tau karena kita belum membentuk management talenta secara tertulis.

Dari hasil tersebut berarti implementasi manajemen talenta yang ada di Belikopi belum sepenuhnya maksimal karena belum adanya manajemen talenta pengolaahan atau roadmap yang tertulis sebagai acuan dari program awal planning (perencanaan), acquiring (rekrutmen, seleksi, dan penempatan), developing (pengembangan SDM), retaining dan maintaining (menjaga dan mempertahankan), performance management (manajemen kinerja) hingga terminating (pengakhiran hubungan) agar terpenuhinya manfaat manajemen taenta dalam suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Melalui penelitian ini kesimpulan yang dieproleh peneliti berdasarkan fakta dari data yang diperoleh dilapangan berdasarkan pembahasan dan analisis penelitian sebagai berikut : Belikopi sudah melakukan proses implementasi manajemen talenta mulai dari perekrutan, pengembangan karyawan namun belum adanya roadmap tertulis sebagai acuan pengelolaan sumberdaya manusia di Belikopi membuat antar devisi mempunyai visi sama namun dengan misi yang berbeda, hendaknya team manajemen belikopi segera membuat roadmaps manajemen talenta mulsi dari perencanaan, rekrutmen dan penempatan, hingga pengakhiran masa kerja agar terpenuhinya manfaat manajemen talenta dalam perusahaan ini dsn menghindari kesenjangan antar devisi yang ada di belikopi.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Achmad K, Engkos, Ridwan. Analisis Jalur. Edisi kedu. Bandung: Alfabeta; 2018.
- [2] Davis K. Perilaku Organisasi. Edisi Tuju. Jakarta: Erlangga; 2009.
- [3] Ahmad D, Pella DA. Talent Management. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 2011.
- [4] Busono GA. Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Muqtashid 2017;1:90–1.
- [5] Sugiyono. Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2017.
- [6] Pella, Ahmad D, Inayati A. Talent management Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. Jakarta: PT. Gramedia; 2011.

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

proceeding.unpkediri.ac.id

Internet Source

8%

2

Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan
Jurnal Indonesia

Student Paper

2%

3

repository.unpkediri.ac.id

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Ok5

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6