



## **ANALISIS TALENT MAPPING PADA INDUSTRI MIGAS DAN PENUNJANG**

**Joan Goh, Alfred Joven, Kelly, Kendri Setiawan, Darvin, Alden Nelson**

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam,

Kota Batam, Kepulauan Riau

### **Abstrak**

Talent mapping merupakan suatu usaha perusahaan dalam memetakan bakat karyawan. Ketika pemetaan tersebut dilakukan maka akan membantu untuk perbaikan dan peningkatan kualitas karyawan, dan tujuannya menjadi jelas. Setelah menempatkan posisi karyawan berdasarkan bakat maka untuk dapat memaksimalkan kinerja para karyawan perusahaan juga dapat memberi evaluasi terhadap kinerja karyawannya dengan menerapkan program key performance indicator (KPI). Metode ini merupakan cara mengukur aktifitas dan target kinerja karyawannya dan dengan diterapkannya program ini maka perusahaan akan mudah untuk memantau atau mengevaluasi terhadap kemajuan kinerja karyawannya.

**Kata Kunci:** Talent Mapping, Kinerja Karyawan, Penilaian.

### **PENDAHULUAN**

*Talent mapping* adalah suatu cara menilai atau mencari potensi dengan tampilan serta hasil yang sesuai, lengkap, ringkas, serta menarik. Dengan ini perusahaan dapat mengenali potensi karyawan yang mencakup pengukuran serta pernyataan performa karyawan. *Talent mapping* digunakan perusahaan untuk menemukan bakat tersembunyi karyawan serta tidak berfokus pada

kelemahan akan tetapi kepada kelebihan. *Talent mapping* dianggap kegiatan yang penting untuk menciptakan atau mencari SDM yang unggul. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan jika berhasil mendapatkan bakat dalam proses *talent mapping*, selain itu dengan penerapan *talent mapping* dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja karena karyawan bekerja sesuai dengan passion yang diinginkan.

---

\*Correspondence Address : joangoh2311@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v10i1.2023.213-216

© 2023UM-Tapsel Press

Tanpa passion maka penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan atau bakatnya, maka karyawan hanya akan bekerja untuk makan saja, tanpa memberikan kontribusi yang nyata bagi perusahaan. Dengan *talent mapping* perusahaan dapat melihat hasil yang sangat baik ketika karyawan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Bakat akan mempengaruhi tinggi dan rendahnya prestasi karyawan pada bidang tertentu. Setiap karyawan memiliki bakat yang berbeda, dengan adanya karyawan berbakat akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai kesuksesan.

Ketika karyawan memiliki bakat yang tinggi tentu akan mampu dalam memahami suatu informasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Untuk dapat membentuk kepribadian karyawan perusahaan memiliki harapan terwujudnya terhindarnya lingkungan kerja dari pengaruh negative agar karyawan dapat memaksimalkan segala potensi demi tercapainya sebuah hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan. Pentingnya perusahaan untuk mengetahui bakat dari karyawannya tentunya untuk mengetahui dimana perusahaan akan menempatkan karyawannya. *Talent mapping* diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas diri sehingga potensinya dapat meningkat.

Keberhasilan proses rekrutmen karyawan di perusahaan, salah satunya ditentukan oleh kegiatan *talent mapping* untuk dapat menemukan calon kandidat atau karyawan yang tepat untuk menempati posisi yang tersedia (Silvia & Adji, 2018). *Talent mapping* mempunyai pengertian sebuah proses rangkaian asesmen atau tes yang dilakukan untuk mengetahui dan menemukan potensi serta bakat dari setiap karyawan atau talenta, supaya mudah untuk menempatkan pada posisi yang tepat (Kustanto et al., 2021).

## METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto di dalam (Lampe 2018) mendefinisikan penelitian deskriptif merupakan salah satu cara untuk melakukan pengujian dengan beberapa hipotesis yang sudah ditentukan. Penelitian ini berfokuskan kepada penyusunan *Talent Mapping* pada perusahaan PT. Oil Tanking Karimun.

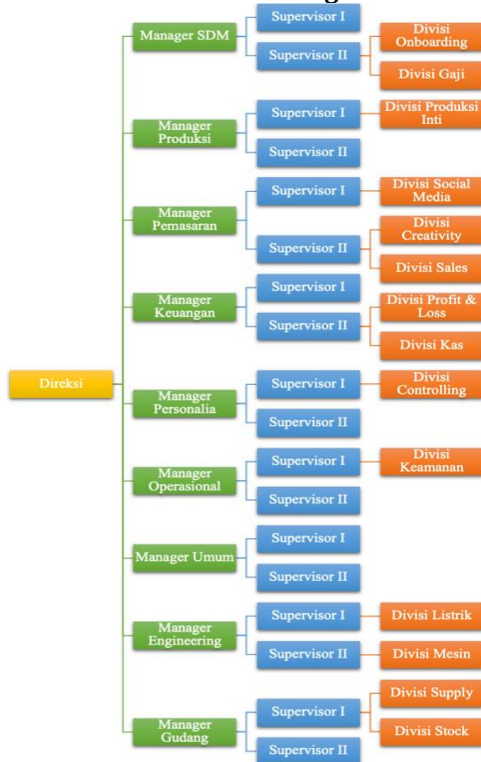
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap perusahaan tentunya ingin memiliki para pekerja yang berbakat dan bertalenta. Hal ini bisa mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Salah satu metode yang banyak dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas terbaik, yaitu melalui talent pool yang dilakukan dengan menyeleksi kandidat di bursa kerja. *Talent pool* atau kumpulan bakat adalah gabungan data dari kandidat dengan potensi terbaik yang disusun oleh perusahaan untuk dijadikan sumber saat proses rekrutmen karyawan. Kandidat yang masuk termasuk dalam pool talent pastinya memiliki kompetensi dan kinerja tinggi, serta bakat yang lebih unggul daripada karyawan lain. Umumnya, perusahaan memperoleh data kandidat dari para pelamar kerja dengan pengalaman yang luar biasa, hanya saja saat itu masih belum sesuai dengan posisi yang dicari perusahaan. *Talent pool* dibagi menjadi 9 bagian yang setiap bagian dapat mengartikan bakat dari seorang karyawan. Nilai dari *talent pool* diklasifikasikan menjadi :

1. Risk 10 - 20%
2. Average Performer 21 - 30%
3. Solid Performer 31 - 40%
4. Inconsisten Player 41 - 50%
5. Core Player 51 - 60%
6. High Performer 61- 70%
7. Potential Gem 71 - 80%
8. High Potential 81 - 90%
9. Star 91 - 100%

Nilai tersebut dapat dihasilkan dari penilaian kinerja karyawan yang berada di perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dibawah ini merupakan struktur organisasi dan penilaian kinerja dari karyawan PT. Oil Tanking Karimun dibawah ini merupakan struktur organisasi dari PT. Oil Tanking Karimun.

**Gambar 1. Struktur Organisasi**



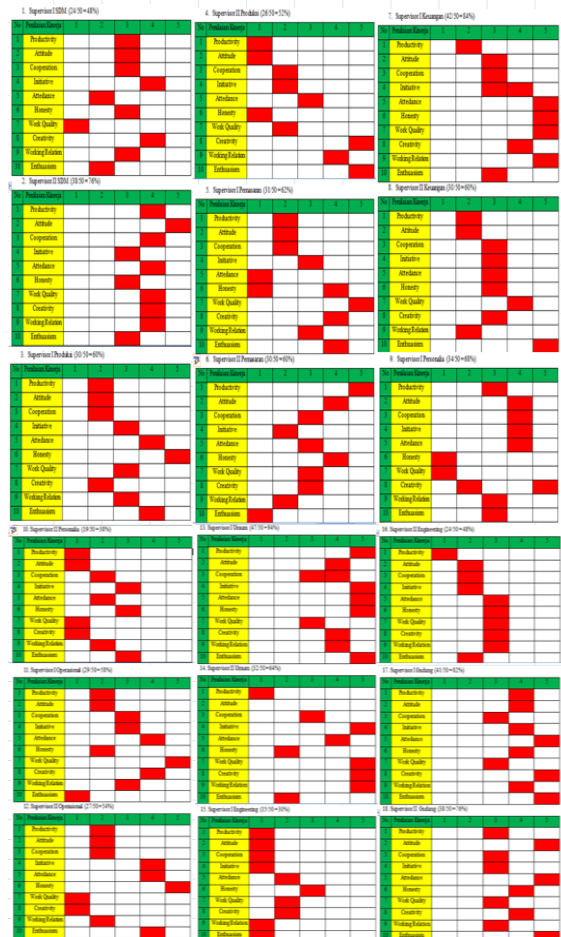
Berikut ini merupakan penilaian manajer :

**Gambar 2. Penilaian Manajer**



Berikut ini merupakan penilaian dibawah manajer dengan nomor persupervisor 1-18:

**Gambar 3. Penilaian Supervisor**



Berikut ini merupakan penilaian dibawah supervisor dengan nomor perdivisi 1-14:

**Gambar 4. Penilaian Divisi**





Berdasarkan hasil nilai yang telah didapatkan, para manager, supervisor dan divisi dapat diklasifikasikan menjadi seperti tabel dibawah ini :

**Gambar 5. Hasil Penilaian**

<b>Potential Gem</b> (71-80%) Manager SDM Supervisor : 2, 18 Divisi : 4, 9, 10, 13	<b>High Potential</b> (81%-90%) Manager Pemasaran Supervisor : 7, 17 Divisi : 11	<b>Star</b> (91%-100%) Manager Personalia Supervisor :13
<b>Inconsistent Player</b> (41%-50%) Manager Gudang Supervisor : 1, 16 Divisi :	<b>Core Player</b> (51%-60%) Manager Operasional Supervisor : 3, 4, 6, 8, 11, 12 Divisi : 1, 2, 6, 7	<b>High Performer</b> (61%-70%) Manager Produksi Supervisor : 5, 9, 14 Divisi : 3, 5, 8, 12
<b>Risk</b> (10%-20%) Manager Engineering	<b>Average Performer</b> (21%-30%) Manager Umum Supervisor :15 Divisi :	<b>Solid Performer</b> (31-40%) Manager Keuangan Supervisor : 10 Divisi : 14

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan dari data penelitian bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan merupakan aspek yang sangat penting dalam perusahaan. Tanpa pengelolaan yang benar, perusahaan tidak akan mampu bertahan. Hal ini karena bertahan atau tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada pekerjaanya. Talent mapping merupakan suatu cara perusahaan mengukur kinerja karyawan untuk dinilai dan di peta-kan menurut hasil kinerjanya. Sumber daya manusia dan pencapaian kinerja yang dihasilkan PT. Oil Tanking

Karimunterutama manager dari hasil penilaian kinerja berada di posisi atas yang dapat dikatakan memiliki kinerja terbaik. Meskipun leader dan supervisor memiliki kinerja rata-rata, dengan baiknya kinerja Manager, diharapkan dapat mengembangkan karyawan untuk menjadi lebih baik.

Sebaiknya PT. Oil Tanking Karimun menerapkan *talent mapping* secara aktif pada perusahaan, setelah dianalisis hasil pembahasan bahwa *talent mapping* sangat bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam hal mengetahui potensi karyawan. Dengan adanya *talent mapping*, perusahaan menjadi lebih efektif melakukan perekrutan. Selain itu PT. Oil Tanking Karimun juga dapat melakukan pelatihan kepada karyawan yang sudah dikategorikan berdasarkan kemampuan dan potensinya serta performa, sehingga kualitas karyawan pada perusahaan juga meningkat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Kustanto, P., Fadriya, A., & Purnomo, R. (2021). Membaca Bakat dengan Aplikasi Talents Mapping untuk Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMK Catur Global Kota Bekasi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ*, 4(1), 81-92. <https://doi.org/10.31599/jabdimas.v4i1.494>

Silvia, A., & Adji, F. (2018). Talent Mapping: Menuju Jenjang Pendidikan yang lebih Tinggi. *SYUKUR: Jurnal Inovasi Sosial & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 139-144. <https://doi.org/10.22236/syukur>