

Implementasi *Talent Acquisition* dan *Talent On Boarding* pada PT Mega Mandiri

Dhita Hafizha Asri¹, Riny Mariany², Ellen Wu³, Catherine Kho⁴, Lia Willson⁵
Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam
Email: dhita.hafizha@uib.ac.id, 2241139.riny@uib.edu

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel :

Diterima : 25 Juni 2025

Disetujui : 21 Juli 2025

DOI: 10.37253/madani.v3i4.10746

Kata Kunci :

Akuisisi Bakat, Orientasi Bakat,
Manajemen Bakat

ABSTRAK

Banyaknya tantangan dalam *talent acquisition* dan *talent on boarding* pada industri makanan dan minuman menyebabkan perusahaan kesulitan dalam menarik serta mempertahankan kandidat berkualitas, sehingga berdampak negatif pada efisiensi rekrutmen, kinerja operasional, dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat. Oleh karena itu implementasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi proses *talent acquisition* dan *talent on boarding*, sekaligus memastikan bahwa perusahaan dapat menarik dan mempertahankan kandidat yang berkualitas serta mempercepat integrasi karyawan baru ke dalam lingkungan kerja. Pada program pengabdian ini akan dilakukan penerapan *talent management* dengan konsep *talent acquisition* dan *talent on boarding* seperti proses mengembangkan strategi *talent acquisition* yang spesifik, membangun value proposition dalam sebuah pekerjaan, membangun branding perusahaan yang kuat, manajemen hubungan talenta, dan rekrutmen. Selain *talent acquisition*, diperlukan juga penerapan *on boarding* yang terdiri dari *phase pre boarding*, *phase integration*, *phase execution*, dan *phase delivery results*. Metode pengumpulan data pada program pengabdian ini adalah wawancara dan observasi. Hasil implementasi pada program pengabdian ini adalah perancangan strategi *talent acquisition*, *flowchart talent acquisition*, proses *on boarding*, dan formulir *on boarding feedback*.

ARTICLE INFO

Article History :

Received: June 25th, 2025

Accepted: July 21st, 2025

DOI: 10.37253/madani.v3i4.10746

Keywords:

Talent Acquisition, Talent On
Boarding, Talent Management

ABSTRACT

The many challenges in talent acquisition and talent on boarding in the food and beverage industry cause companies to have difficulty in attracting and retaining quality candidates, thus negatively impacting recruitment efficiency, operational performance, and the company's ability to meet increasing market demand. Therefore, this implementation aims to improve the efficiency of the talent acquisition and talent on boarding process, while ensuring that the company can attract and retain quality candidates and accelerate the integration of new employees into the work environment. In this community service program, talent management will be implemented with the concept of talent acquisition and talent on boarding such as the process of developing a specific talent acquisition strategy, building a value proposition in a job, building strong company branding, talent relationship management, and recruitment. In addition to talent acquisition, the implementation of on boarding is also needed, consisting of the pre-boarding phase, integration phase, execution phase, and delivery results phase. The data collection method in this community service program is interviews and observations. The results of the implementation of

this community service program are the design of a talent acquisition strategy, talent acquisition flowchart, on boarding process, and on boarding feedback form.

1. Pendahuluan

Di tengah dinamika perekonomian global, industri makanan dan minuman memainkan peran yang sangat penting (Sari & Nurani, 2022). Industri makanan dan minuman bukan hanya membentuk pondasi ekonomi lokal, tetapi sekaligus berperan penting dalam perekonomian Indonesia dengan membuka lapangan kerja, menciptakan pasar baru, memajukan inovasi, berkontribusi pada pendapatan negara, dan memperkaya produk serta jasa di pasar (Cemosa & Soelaiman, 2020). Keberadaan industri makanan dan minuman juga memiliki dampak yang signifikan pada pengurangan tingkat pengangguran dan peningkatan pendapatan masyarakat.

Dalam dampak sosial dan ekonomi, industri makanan dan minuman tidak hanya membantu mengurangi tingkat pengangguran tetapi sekaligus memberdayakan masyarakat dengan membuka kesempatan bagi individu untuk menjalankan usaha sendiri. Selain itu, industri makanan dan minuman juga berperan dalam membawa kemajuan ekonomi ke wilayah pedesaan yang sebelumnya terpinggirkan (Asih et al., 2024). Kemajuan ekonomi juga diperkaya melalui produk-produk berkualitas yang dihasilkan oleh industri makanan dan minuman.

Meskipun memiliki dampak yang signifikan, industri makanan dan minuman juga seringkali menghadapi sejumlah tantangan serius terkait *talent acquisition* dan *talent on boarding* seperti kesulitan dalam menarik kandidat yang berkualitas, menerapkan strategi pencarian talenta yang efektif, mengontrol proses seleksi, mengelola proses rekrutmen yang efisien, mengelola proses *on boarding* yang terorganisir, dan kurangnya umpan balik maupun evaluasi selama proses *on boarding* yang dapat menghambat perkembangan karyawan baru (Erlianti et al., 2024). Tantangan tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja operasional, efisiensi tim, serta kualitas produk maupun layanan yang dihasilkan oleh perusahaan, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan dan daya saing perusahaan. Selain itu, tantangan tersebut juga mendorong industri untuk terus melakukan pengawasan dan evaluasi strategi pengembangan talenta guna mencegah terjadinya tingkat turnover karyawan yang tinggi dan meminimalkan biaya rekrutmen maupun pelatihan (Hassan et al., 2022).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan atau organisasi perlu menerapkan *talent management* yang baik agar dapat mengidentifikasi, mengelola, dan mengurangi potensi terjadinya *turnover* yang tinggi sekaligus meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan baru. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan konsep *talent acquisition* yang terdiri dari proses mengembangkan strategi *talent acquisition* yang spesifik, membangun *value proposition* dalam sebuah pekerjaan, membangun *branding* perusahaan yang kuat, manajemen hubungan talenta, dan rekrutmen (Berger & Berger, 2017). Selain *talent acquisition*, diperlukan juga penerapan *on boarding* yang terdiri dari fase *pre-boarding* yaitu tahap yang berlangsung selama 7-14 hari sebelum bergabung dimana organisasi menghubungi calon karyawan dengan pesan selamat datang sekaligus memberikan gambaran umum tentang organisasi, fase *integration* yaitu tahap yang berlangsung selama 1-30 hari dimana karyawan mulai membangun hubungan dengan rekan kerja maupun *supervisor* serta

melengkapi dokumen administratif yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, fase *execution* yaitu tahap yang berlangsung selama 30-90 hari dimana karyawan lebih mendalami peran mereka dengan dukungan dari *supervisor* dan mendapatkan umpan balik untuk meningkatkan kinerja, dan terakhir fase *delivery result* yaitu tahap yang berlangsung selama 90-180 hari dimana organisasi memantau hasil kinerja karyawan, mengevaluasi kemajuan karyawan, dan menutup proses orientasi dengan upacara atau penghargaan untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan terlibat secara maksimal dalam lingkungan kerja mereka (Berger & Berger, 2017).

PT Mega Mandiri menjadi salah satu perusahaan distributor makanan dan minuman yang rentan terdampak permasalahan *talent acquisition* dan *talent on boarding* seperti kesulitan dalam menarik maupun mempertahankan kandidat berkualitas di tengah persaingan industri yang ketat, sehingga hal ini dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat. Selain itu, proses rekrutmen yang tidak efisien juga seringkali menyebabkan perusahaan kehilangan waktu dan sumber daya yang berharga, sehingga berdampak negatif pada kinerja operasional perusahaan (Tahir et al., 2023). Untuk mengatasi permasalahan ini, maka diperlukan penerapan *talent management* dengan konsep *talent acquisition* dan *talent on boarding*.

Adapun tujuan dari kegiatan penerapan *talent management* dengan konsep *talent acquisition* dan *talent on boarding* ini adalah membantu perusahaan menarik dan mempertahankan kandidat berkualitas, meningkatkan efisiensi proses rekrutmen, serta memperkuat kinerja operasional perusahaan untuk memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat. Selain itu, manfaat dari kegiatan penerapan *talent management* dengan konsep *talent acquisition* dan *talent on boarding* ini adalah untuk membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif, mempercepat adaptasi karyawan baru terhadap budaya perusahaan, mengurangi tingkat *turnover* karyawan, serta menurunkan biaya rekrutmen dan pelatihan jangka panjang.

2. Metode

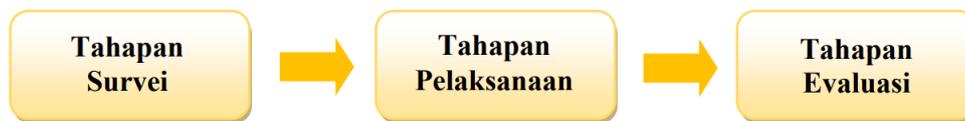
Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu kegiatan analisis terhadap kejadian, fenomena, dan keadaan sosial (Rahayu & Arifudin, 2020). Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi yang merupakan langkah strategis. Wawancara dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh PT Mega Mandiri, sedangkan observasi dilakukan untuk mengetahui aktivitas operasional usaha PT Mega Mandiri.

Secara umum pengabdian ini dilakukan melalui tiga tahapan. Tahapan pertama adalah survei, pada tahap ini dilakukan survei lokasi perusahaan PT Mega Mandiri dan mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh perusahaan melalui wawancara dengan Anto selaku karyawan PT Mega Mandiri. Selain itu, dilakukan observasi terhadap aktivitas operasional usaha PT Mega Mandiri untuk mengetahui alur tahapan *talent acquisition* dan *on boarding* karyawan di perusahaan. Pengamatan ini juga bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai tantangan yang dihadapi, seperti kesulitan dalam menarik kandidat yang berkualitas, menerapkan strategi pencarian talenta yang efektif, mengontrol proses seleksi, mengelola proses rekrutmen yang efisien, mengelola proses *on boarding* yang terorganisir, dan kurangnya umpan balik maupun evaluasi selama proses *on boarding* yang dapat menghambat perkembangan karyawan baru. Hasil dari survei ini memberikan gambaran

komprehensif tentang kondisi *talent acquisition* dan *on boarding* di PT Mega Mandiri, termasuk efektivitas proses rekrutmen, penerimaan, dan integrasi karyawan baru.

Tahapan kedua adalah pelaksanaan. Setelah melakukan survei untuk mengidentifikasi masalah dan mengetahui tahapan *talent acquisition* dan *on boarding* karyawan di perusahaan, maka tahapan selanjutnya adalah melakukan penerapan *talent management* dengan konsep *talent acquisition* seperti proses mengembangkan strategi *talent acquisition* yang spesifik, membangun value proposition dalam sebuah pekerjaan, membangun branding perusahaan yang kuat, manajemen hubungan talenta, dan rekrutmen melalui perancangan strategi dan flowchart *talent acquisition*. Selain *talent acquisition*, diperlukan juga penerapan *on boarding* yang terdiri dari phase pre boarding, phase integration, phase execution, dan phase delivery results melalui perancangan proses *on boarding* dan formulir *on boarding feedback*.

Tahapan ketiga adalah evaluasi. Setelah melakukan tahapan pelaksanaan untuk melakukan penerapan *talent management* dengan konsep *talent acquisition* dan *on boarding* pada PT Mega Mandiri, maka tahapan selanjutnya adalah menilai sejauh mana penerapan *talent acquisition* dan *on boarding* ini berdampak pada PT Mega Mandiri.



Gambar 1. Alur Pelaksanaan Kegiatan Implementasi
 Sumber: Dokumentasi Pengabdian, 2024

3. Hasil dan Pembahasan

Program pengabdian ini dilaksanakan dalam rentang waktu satu bulan, dimulai dari tanggal 14 Oktober 2024 hingga 14 November 2024. Penulis menerapkan konsep *talent management* yang terdiri dari akuisisi bakat (*talent acquisition*) dan orientasi bakat (*talent on boarding*). Berikut adalah proses penerapan yang telah dilakukan.

Pada kategori akuisisi bakat (*talent acquisition*), perusahaan seringkali menghadapi kesulitan dalam menarik kandidat yang berkualitas karena kurangnya strategi *talent acquisition* yang spesifik dan terencana. Hal ini menyebabkan perusahaan mengalami kendala dalam menjangkau kandidat yang potensial di tengah persaingan industri yang ketat (Kharisma & Wening, 2023). Selain itu perusahaan juga belum memiliki *flowchart* atau alur proses rekrutmen yang sistematis, sehingga proses perekrutan menjadi tidak efisien dan memakan waktu lebih lama. Kondisi ini berisiko membuat perusahaan kehilangan peluang untuk merekrut kandidat terbaik dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan permintaan pasar yang terus meningkat. Permasalahan ini dapat diselesaikan dengan membantu mitra dalam merancang strategi *talent acquisition* dan pembuatan *flowchart talent acquisition* yang spesifik. Adapun tujuan dari program ini adalah meningkatkan daya saing perusahaan dalam menarik dan merekrut kandidat berkualitas, sehingga kebutuhan tenaga kerja dapat terpenuhi dengan lebih efektif. Berikut merupakan perancangan strategi *talent acquisition* pada PT Mega Mandiri, yaitu:

Tabel 1. Perancangan Strategi *Talent acquisition*

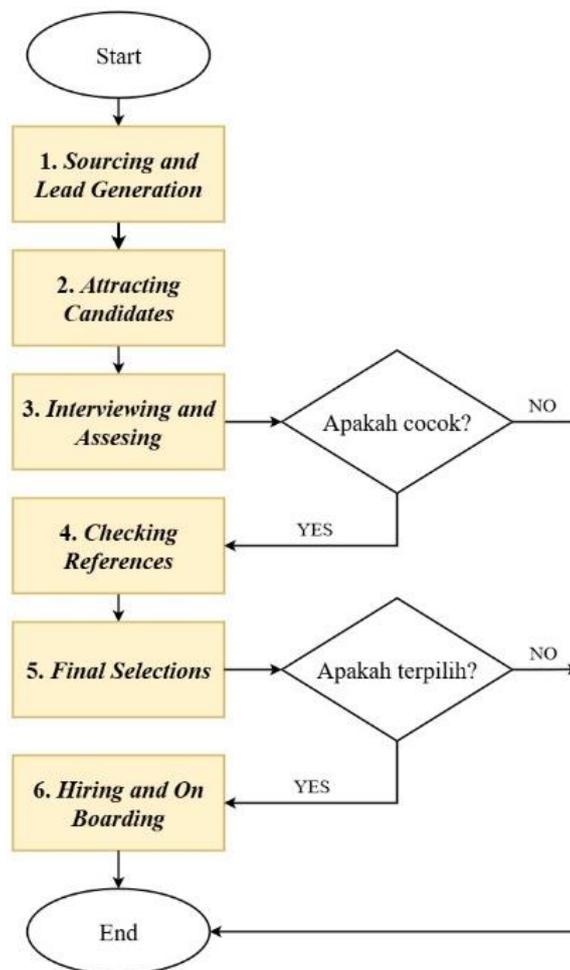
No	<i>Talent acquisition</i>	Strategi
1	<i>Sourcing and Lead Generation</i>	Perusahaan perlu mengoptimalkan strategi pencarian talenta dengan memanfaatkan berbagai platform digital seperti LinkedIn, JobStreet, Glint, dan media sosial seperti Instagram maupun Facebook (Afifah & Harto, 2024). Platform-platform ini memungkinkan perusahaan untuk menjangkau lebih banyak kandidat berkualitas baik secara lokal maupun nasional. Selain memanfaatkan platform digital, PT Mega Mandiri juga perlu membangun hubungan kemitraan yang kuat dengan universitas, politeknik, dan lembaga pelatihan yang memiliki program studi terkait dengan kebutuhan perusahaan, seperti manajemen, akuntansi, sistem informasi, dan ilmu hukum. Kemitraan ini dapat mencakup program magang, kerja sama dalam acara <i>job fair</i> , maupun menjadi sponsor dalam kegiatan seminar dan pelatihan.
2	<i>Attracting Candidates</i>	Untuk menarik kandidat terbaik, perusahaan perlu menerapkan strategi yang komprehensif dan sistematis dalam memperkuat <i>employer branding</i> dengan menonjolkan nilai-nilai utama perusahaan seperti budaya kerja yang inklusif, lingkungan kerja yang kolaboratif, dan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan melalui program pelatihan karyawan dan aktivitas sosial yang mencerminkan nilai-nilai positif perusahaan melalui saluran komunikasi seperti media sosial, situs <i>web</i> resmi, dan publikasi internal. Selain itu, peluang pengembangan karier juga menjadi salah satu pilar utama dalam <i>employer branding</i> . Perusahaan dapat menunjukkan komitmennya terhadap pengembangan karyawan melalui program pelatihan berkelanjutan, mentoring, dan jalur karier yang jelas. Sementara itu, <i>employee value proposition</i> juga memainkan peran penting dalam menarik kandidat. Perusahaan dapat menawarkan <i>work-life balance</i> melalui fleksibilitas waktu kerja, kebijakan kerja jarak jauh untuk posisi tertentu, maupun hari kerja yang lebih pendek di akhir pekan. Selain itu, insentif seperti bonus kinerja, asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, fasilitas makan siang, dan subsidi transportasi dapat memperkuat daya tarik perusahaan di mata calon karyawan. <i>Employee value proposition</i> yang baik tidak hanya menarik kandidat tetapi juga meningkatkan retensi karyawan dalam jangka panjang (Fauzan, 2024).
3	<i>Interviewing and Assessing</i>	Perusahaan perlu merancang proses wawancara dan penilaian yang cermat untuk memastikan efisiensi, objektivitas, dan hasil yang optimal dalam memilih kandidat terbaik melalui penerapan wawancara berbasis kompetensi (<i>Competency-Based Interview</i>) yaitu teknik wawancara yang berfokus pada keterampilan dan pengalaman spesifik yang diperlukan untuk menjalankan tugas di posisi tertentu (Irawan <i>et al.</i> , 2024). Selain wawancara berbasis kompetensi, perusahaan juga dapat mengintegrasikan tes

kemampuan kognitif yang dapat digunakan untuk menilai keterampilan analitis dan pemecahan masalah sedangkan tes kepribadian membantu memahami kecocokan kandidat dengan budaya kerja perusahaan. Selanjutnya, perusahaan juga dapat menerapkan simulasi kerja (*Work Simulation*) sebagai bagian dari proses penilaian. Simulasi ini memungkinkan kandidat untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas nyata yang akan mereka hadapi dalam peran tersebut. Sebagai bagian akhir dalam proses wawancara dan penilaian, perusahaan juga perlu memberikan umpan balik kepada kandidat terutama kandidat yang tidak lolos seleksi. Umpan balik tersebut dapat mencakup saran untuk pengembangan diri atau pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri.

- | | | |
|---|-------------------------------|---|
| 4 | <i>Checking References</i> | Perusahaan harus memastikan bahwa informasi yang diberikan oleh kandidat merupakan informasi yang <i>valid</i> selama proses rekrutmen yang bertujuan untuk menilai kinerja dan reputasi kandidat di tempat kerja sebelumnya (Hedricks <i>et al.</i> , 2019). Dengan menerapkan strategi <i>reference checking</i> , perusahaan dapat memastikan bahwa kandidat yang direkrut memiliki keahlian dan integritas yang sejalan dengan kebutuhan perusahaan. PT Mega Mandiri dapat menghubungi mantan atasan atau rekan kerja kandidat untuk mendapatkan informasi mengenai kompetensi, etika kerja, dan kepribadian kandidat. Selain itu, perusahaan dapat memanfaatkan teknologi modern, seperti platform digital untuk menyederhanakan proses <i>checking reference</i> . Dengan penggunaan teknologi ini, perusahaan dapat mengelola permintaan referensi secara lebih cepat dan efisien. |
| 5 | <i>Final Selections</i> | Perusahaan perlu memastikan kandidat yang terpilih merupakan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses ini melibatkan evaluasi mendalam terhadap data yang dikumpulkan selama tahapan seleksi sebelumnya, seperti hasil wawancara, tes kompetensi, dan <i>reference checking</i> (PRASANNA & GIRIJA, 2022). Penggunaan penilaian tambahan, seperti tes kepribadian atau tes psikologi, akan membantu perusahaan menilai potensi kandidat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Strategi <i>final selections</i> yang terstruktur dan berdasarkan data akan memastikan bahwa keputusan perekrutan yang komprehensif dan obyektif, sehingga kandidat yang dipilih tidak hanya memenuhi kebutuhan operasional, namun juga mampu mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. |
| 6 | <i>Hiring and On boarding</i> | Setelah melalui lima tahap strategi sebelumnya, proses <i>hiring</i> dilanjutkan dengan memastikan kandidat yang telah terpilih dapat bergabung ke perusahaan dengan lancar. Proses <i>hiring</i> yang efektif akan memiliki dampak langsung terhadap kualitas tenaga kerja di perusahaan. Dengan memilih kandidat yang tepat untuk |

posisi yang sesuai, perusahaan tidak hanya meminimalkan risiko kesalahan dalam rekrutmen, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan motivasi karyawan (Gunawan, 2023). Tahap *hiring* mencakup negosiasi syarat kerja seperti gaji atau tunjangan, penandatanganan kontrak kerja, dan pemenuhan dokumen kepegawaian, serta persiapan untuk proses *on boarding*. Perusahaan juga harus memastikan bahwa semua kebutuhan logistik, seperti perangkat kerja, akses sistem, dan informasi terkait tugas awal, telah disiapkan sebelum karyawan resmi bergabung. Perusahaan dapat mengoordinasikan komunikasi internal untuk menyambut karyawan baru, menciptakan lingkungan yang mendukung adaptasi mereka. PT Mega Mandiri juga dapat menerapkan proses *hiring* yang tidak hanya memastikan keberhasilan rekrutmen, tetapi juga memberikan pengalaman positif yang memperkuat hubungan awal antara karyawan dan perusahaan.

Sumber: Bahan Pengabdian, 2024



Gambar 2. Flowchart Talent Acquisition
 Sumber: Dokumentasi Pengabdian, 2024

Pada kategori orientasi bakat (*talent on boarding*), perusahaan seringkali menghadapi kesulitan dalam mengelola proses *on boarding* yang terorganisir dimana karyawan baru kurang mendapatkan panduan maupun arahan yang jelas untuk memahami peran, tanggung jawab, dan budaya kerja perusahaan. Hal ini dapat menghambat kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, perusahaan juga belum memiliki formulir *on boarding feedback* yang sistematis, sehingga menyebabkan kurangnya umpan balik maupun evaluasi selama proses *on boarding*. Kondisi ini beresiko membuat perusahaan kesulitan mengidentifikasi kendala yang dihadapi karyawan baru dan gagal memberikan dukungan sekaligus pembinaan yang dibutuhkan, yang pada akhirnya menurunkan keterlibatan dan motivasi kerja. Permasalahan ini dapat diselesaikan dengan membantu mitra dalam merancang proses *talent on boarding* dan pembuatan formulir *on boarding feedback*. Adapun tujuan dari program ini adalah membantu perusahaan dalam menciptakan proses *on boarding* yang terstruktur dan efektif untuk mendukung karyawan baru dalam memahami peran, tanggung jawab, serta budaya kerja perusahaan.

Sebelumnya penulis telah melakukan wawancara dan observasi dengan pihak HRD (*Human Resources Development*) serta karyawan baru di PT Mega Mandiri untuk memahami secara menyeluruh proses *on boarding* yang diterapkan pada perusahaan PT Mega Mandiri. Melalui wawancara dan observasi ini, penulis mendapatkan informasi mengenai tahap-tahap yang ada dalam proses on-boarding dan pengalaman yang dirasakan oleh karyawan baru.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut, penulis menganalisis kelebihan dan kelemahan proses *on boarding* yang ada, serta mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan atau pengembangan yang lebih lanjut. Setelah itu, penulis merancang perbaikan dan penambahan langkah-langkah dalam proses *on boarding* yang sudah ada, dengan berdasarkan pada materi yang telah penulis pelajari. Selama proses perbaikan ini, penulis terus berdiskusi dengan pihak HRD untuk memastikan bahwa perbaikan yang kami ajukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif dalam mencapai tujuan *on boarding* yang optimal.

Setelah itu, penulis mengimplementasikan proses *on boarding* yang baru dan mengevaluasi pelaksanaannya dengan melihat performa karyawan baru selama 1 bulan pertama setelah *on boarding* diterapkan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur apakah proses *on boarding* yang baru memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan baru dalam organisasi. Berikut merupakan proses *talent on boarding* pada PT Mega Mandiri, yaitu:

Tabel 2. Proses *Talent on boarding*

No	<i>On boarding</i>	Waktu	Proses
1	<i>Preboarding</i>	7-14 Hari	1. Memberikan email sebagai pesan selamat datang dan juga informasi mengenai budaya dan nilai-nilai perusahaan. 2. Memberikan gambaran umum mengenai organisasi perusahaan dan sejarah perusahaan.
2	<i>Integration</i>	1-30 Hari	1. Melengkapi dokumen administratif.

		2. Pengenalan dengan rekan kerja dari berbagai departemen dan tur kantor.
3	<i>Execution</i>	30-90 Hari
		1. Atasan memantau karyawan baru untuk memastikan tanggung jawab dan peran mereka untuk melihat kemajuan karyawan baru selama 30-90 hari. 2. Memberikan program pelatihan dan ketrampilan yang dibutuhkan oleh karyawan baru.
4	<i>Delivery Results</i>	90-180 Hari
		1. Melakukan evaluasi kinerja formal untuk menilai pencapaian target pekerjaan karyawan baru. 2. Membuat rencana mengenai pengembangan individu berdasarkan hasil evaluasi. 3. Melibatkan karyawan dalam program <i>feedback</i> kantor.

Sumber: Bahan Pengabdian, 2024

Dalam rangka meningkatkan kualitas program orientasi bagi karyawan baru. Penulis membantu PT Mega Mandiri dalam menyusun formulir *on boarding feedback* untuk mengumpulkan masukan dari peserta. Formulir ini bertujuan untuk mengevaluasi berbagai aspek program seperti materi orientasi, peran fasilitator dan mentor, serta hasil dari program. Berikut merupakan tahapan-tahapan yang telah dilakukan:

Tabel 3. Proses Perancangan Formulir *On boarding Feedback*

No	Tahapan	Proses Perancangan
1	Menentukan Tujuan	Langkah pertama yang telah dijalankan adalah diskusi dengan tim HR untuk menyepakati tujuan pembuatan formulir <i>feedback</i> pada program <i>on boarding</i> . Tujuan utama formulir ini adalah untuk mengukur efektivitas proses <i>on boarding</i> yang telah dilakukan di PT Mega Mandiri, dengan fokus pada aspek-aspek seperti pemahaman karyawan baru terhadap tugas mereka, kualitas pelatihan yang diberikan, dan seberapa cepat mereka dapat beradaptasi dengan budaya perusahaan. Setelah tujuan disepakati, tim HR merancang formulir yang dapat mengumpulkan data yang diperlukan untuk mengevaluasi dan meningkatkan program <i>on boarding</i> di masa depan.
2	Pengkajian Formulir	Setelah tujuan ditentukan, tahap berikutnya yang telah dilakukan adalah pengkajian formulir yang ada. Pengumpulan informasi dilakukan dari formulir <i>feedback</i> serupa yang digunakan di perusahaan lain maupun dalam industri yang sama. Tim HR menganalisis format formulir yang efektif, baik dalam bentuk <i>hardcopy</i> maupun digital untuk memastikan bahwa formulir dapat mengumpulkan data secara efisien dan relevan. Dari pengkajian ini, diperoleh kesimpulan mengenai format dan struktur yang

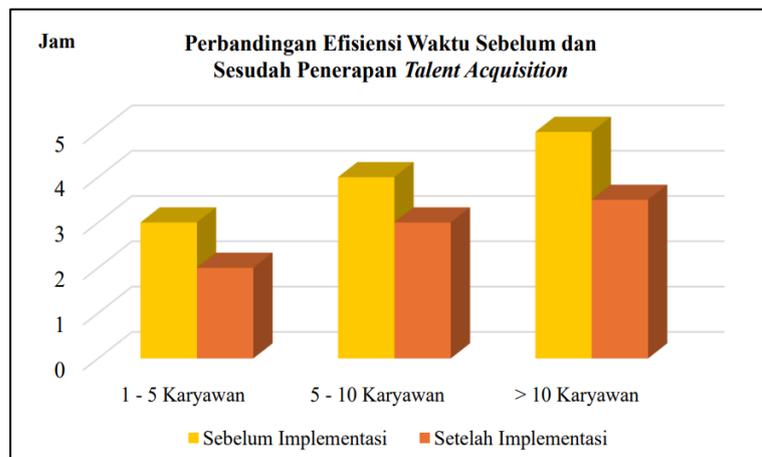
	paling sesuai, yang pada akhirnya menghasilkan draft awal formulir yang siap untuk dirancang lebih lanjut.
3 Desain Pertanyaan	Pada tahap desain pertanyaan, formulir telah disusun dengan mempertimbangkan tujuan yang telah disepakati. Pertanyaan dirancang dengan jelas dan mudah dipahami, serta mencakup aspek-aspek yang dapat mengukur efektivitas <i>on boarding</i> , seperti kualitas pelatihan, tingkat pemahaman tugas, dan kesan terhadap proses orientasi budaya perusahaan. Jenis pertanyaan yang digunakan meliputi penilaian dan isian singkat untuk memudahkan analisis. Setelah semua pertanyaan disusun, formulir disiapkan dalam bentuk <i>hardcopy</i> untuk memastikan bahwa semua informasi yang dibutuhkan dapat dikumpulkan dengan mudah dan akurat.
4 Uji Coba Formulir	Setelah formulir selesai dirancang, tahap uji coba dilakukan pada kelompok kecil, yaitu tim HR dan beberapa karyawan baru yang telah menyelesaikan proses <i>on boarding</i> . Uji coba ini bertujuan untuk memastikan tidak ada kesalahan teknis atau kesalahan bahasa dalam formulir. Selain itu, uji coba dilakukan untuk mengevaluasi apakah alur pengisian formulir mudah dipahami dan tidak membingungkan. Berdasarkan masukan yang diterima dari peserta uji coba, beberapa perbaikan dilakukan pada formulir, seperti penyederhanaan pertanyaan dan klarifikasi instruksi, sebelum formulir siap untuk didistribusikan.
5 Distribusi Formulir	Setelah uji coba dan revisi final dilakukan, formulir kemudian didistribusikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan program <i>on boarding</i> . Formulir disebar dalam bentuk <i>hardcopy</i> kepada seluruh karyawan baru yang diminta untuk mengisinya dalam waktu yang telah ditentukan. Tim HR memantau pengisian formulir untuk memastikan bahwa seluruh karyawan mengisi dan mengumpulkan formulir tepat waktu. Setelah semua formulir terkumpul, data yang diperoleh dianalisis untuk mengevaluasi efektivitas program <i>on boarding</i> dan memberikan dasar untuk perbaikan lebih lanjut. Hasil akhir dari proses ini adalah formulir <i>feedback</i> dalam bentuk <i>hardcopy</i> yang berfungsi sebagai alat evaluasi yang efektif untuk meningkatkan kualitas <i>on boarding</i> di PT Mega Mandiri.

Sumber: Bahan Pengabdian, 2024

The form is titled 'ONBOARDING FEEDBACK' and is divided into several sections for evaluation. It includes fields for personal information (Name, Position, Department, etc.) and a scale for ratings (1-5). The main body of the form contains six sections, each with a list of statements and a corresponding 'NILAI' (Value) column for the respondent to fill in. The sections are: I. PROGRAM ORIENTASI, II. PERAN FASILITATOR SELAMA PROGRAM, III. MODUL PROGRAM ONBOARDING, IV. PERAN MENTOR SELAMA PROGRAM, V. HASIL DARI PROGRAM, and VI. SARAN (Suggestions).

Gambar 3. Formulir *On boarding Feedback*
Sumber: Dokumentasi Pengabdian, 2024

Setelah melaksanakan implementasi selama satu bulan, penerapan sistem *talent acquisition* dan *talent on boarding* pada PT Mega Mandiri telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap proses *talent management* di perusahaan. Pada aspek *talent acquisition*, perancangan strategi dan penyusunan *flowchart talent acquisition* yang sistematis telah berhasil mengatasi tantangan sebelumnya seperti ketidakefisienan alur rekrutmen dan keterbatasan dalam menarik kandidat yang berkualitas. Dengan adanya strategi *talent acquisition* yang mencakup tahapan *sourcing and lead generation, attracting candidates, interviewing and assessing, checking references, final selection* dan *hiring*. PT Mega Mandiri kini memiliki panduan yang jelas dan efektif untuk menjalankan proses rekrutmen. Hal ini terbukti dari waktu rekrutmen yang lebih singkat dan peningkatan jumlah kandidat potensial yang berhasil dijangkau, sehingga kebutuhan tenaga kerja dapat terpenuhi dengan lebih cepat dan tepat sasaran. Berikut merupakan grafik yang menunjukkan perbandingan efisiensi waktu sebelum dan sesudah penerapan *talent acquisition*:



Gambar 4. Grafik Perbandingan Efisiensi Waktu
Sumber: Dokumentasi Pengabdian, 2024

Di sisi lain, implementasi *talent on boarding* yang mencakup tahapan *pre-boarding* (7-14 hari), *integration* (1-30 hari), *execution* (30-90 hari), dan *delivery results* (90-180 hari) telah berhasil menciptakan proses orientasi yang lebih terstruktur dan mendukung adaptasi karyawan baru secara optimal. Dengan adanya proses *on boarding* yang baru, hal ini akan membantu karyawan lebih mengenal budaya perusahaan sejak awal sehingga dapat mempercepat adaptasi karyawan baru dalam lingkungan kerja perusahaan. Proses *on boarding* juga membuat karyawan baru merasa lebih cepat berinteraksi dengan rekan kerja yang lain, memahami nilai-nilai perusahaan, serta mengenali perilaku dan etika kerja di lingkungan kerja perusahaan. Hal ini juga akan membuat karyawan baru merasa lebih cepat diterima dan percaya diri, sehingga karyawan dapat aktif berkontribusi dalam pekerjaan tim.

Sementara itu, proses *on boarding* yang baru juga akan membantu karyawan baru dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari. Dengan adanya pemahaman yang jelas mengenai peran masing-masing, karyawan baru dapat mengidentifikasi prioritas kerja dengan lebih efektif, mengurangi kesalahan, dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Hal ini juga memungkinkan mereka untuk lebih cepat beradaptasi dengan alur kerja yang ada, berkolaborasi dengan tim lain, dan memenuhi ekspektasi yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu, penggunaan formulir *on boarding feedback* juga memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi karyawan baru selama proses orientasi dan memberikan dukungan yang dibutuhkan. Setelah disiapkannya formulir *on boarding feedback* untuk program orientasi pada PT Mega Mandiri, perusahaan dapat memperoleh keuntungan besar dalam memperbaiki kualitas program *on boarding* itu sendiri. Melalui formulir yang mengumpulkan informasi langsung dari karyawan baru, perusahaan dapat menganalisis berbagai elemen dari proses onboarding seperti pemahaman karyawan mengenai budaya perusahaan, mutu pelatihan yang diterima, dan pengalaman mereka dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Informasi ini memberikan pemahaman yang jelas mengenai aspek yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, sehingga perusahaan dapat melakukan perubahan yang tepat dan meningkatkan efisiensi dalam proses *on boarding*.

Di samping itu, formulir ini juga berperan sebagai sarana untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang baru bergabung. Dengan memberi mereka kesempatan untuk memberikan masukan, perusahaan menunjukkan bahwa mereka memperhatikan pengalaman karyawan dan memiliki komitmen untuk meningkatkan proses *on boarding*. Hal ini juga dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan, membangun hubungan yang lebih baik dari awal, serta membantu karyawan merasa lebih diapresiasi dalam perusahaan. Sebagai akibatnya, tingkat retensi pegawai baru bisa bertambah karena mereka merasa lebih didukung dan siap untuk mencapai keberhasilan.

Adapun keuntungan lain yang diperoleh oleh PT Mega Mandiri adalah peningkatan dalam kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan. Formulir umpan balik memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi seberapa jauh program *on boarding* telah memenuhi standar dan kebijakan yang ditetapkan. Dengan memahami apakah semua elemen *on boarding* telah dilaksanakan sesuai rencana, perusahaan dapat menjamin bahwa karyawan baru menerima informasi dan pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi harapan dan tuntutan pekerjaan mereka.

Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi program *on boarding*, tetapi juga mendukung kepatuhan terhadap kebijakan internal yang berlaku di perusahaan.

Secara keseluruhan, penerapan sistem *talent acquisition* dan *talent on boarding* telah membantu PT Mega Mandiri dalam meningkatkan efisiensi rekrutmen dan memperkuat proses integrasi karyawan baru. Dampak ini terlihat dari peningkatan kualitas karyawan yang direkrut, efisiensi operasional tim HR, serta lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif.

4. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis selama kegiatan penerapan *talent management* dengan konsep *talent acquisition* dan *talent on boarding* pada PT Mega Mandiri berdasarkan implementasi yang telah dilakukan, penulis berhasil merancang strategi *talent acquisition*, *flowchart talent acquisition*, proses *on boarding*, dan formulir *on boarding feedback* terhadap permasalahan *talent acquisition* dan *talent on boarding*. Dengan adanya penerapan *talent management* tersebut, PT Mega Mandiri berhasil menangani berbagai permasalahan terkait efisiensi proses rekrutmen, kesulitan dalam menarik kandidat berkualitas, serta tantangan dalam memberikan orientasi yang efektif bagi karyawan baru.

Melalui penerapan dan implementasi *talent acquisition* terhadap permasalahan rekrutmen, perusahaan berhasil mempersingkat waktu proses rekrutmen, meningkatkan jumlah kandidat potensial, dan memastikan pemilihan kandidat yang lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sementara itu, implementasi sistem *talent on boarding* telah berhasil meningkatkan kualitas adaptasi karyawan baru, mempercepat pemahaman mereka terhadap peran dan budaya perusahaan, serta mendorong keterlibatan karyawan baru yang lebih tinggi.

Adapun keterbatasan yang dihadapi selama penerapan *talent management* ini antara lain adalah keterbatasan waktu untuk mengevaluasi dampak jangka panjang dari implementasi yang dilakukan, terutama terkait efisiensi proses rekrutmen dan peningkatan kinerja perusahaan dalam kurun waktu satu bulan. Selain itu, keterbatasan sumber daya dalam pengumpulan data dan keterlibatan seluruh pihak terkait selama proses implementasi juga menjadi tantangan tersendiri. Sementara itu, saran penulis terhadap penerapan *talent acquisition* dan *talent on boarding* pada PT Mega Mandiri yaitu diperlukannya evaluasi berkala untuk memastikan efektivitas jangka panjang dari implementasi yang telah dilakukan.

5. Daftar Pustaka

- Afifah, F., & Harto, B. (2024)s. Strategi Rekrutmen Digital Untuk Memahami Peran Platform Online Dalam Mencari Dan Menarik Talenta Digital. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3270–3278.
- Asih, S., Sucipto, H., Riono, S. B., Harini, D., & Sholeha, A. (2024). Sosialisasi Penerapan Manajemen Produksi pada UMKM di Desa Kaliwlingi. *Era Abdimas: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat Multidisiplin*, 2(1), 1–11.
- Berger, L. A., & Berger, D. (2017). *The talent management handbook: Making culture a competitive advantage by acquiring, identifying, developing, and promoting the best people*. McGraw Hill Professional.

- Cemosa, C., & Soelaiman, L. (2020). Pengaruh kreativitas, proaktif dan otonomi terhadap kinerja usaha makanan dan minuman. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 889–896.
- Erlianti, D., Maduratna, E. S., Priatna, H. D. K., & Jusdijachlan, R. (2024). *Buku Referensi MSDM: Teori dan Implementasi pada era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fauzan, M. L. (2024). STRATEGI EMPLOYEE VALUE PROPOSITION SEBAGAI DAYA TARIK DAN RETENSI KARYAWAN GENERASI Z (STUDI KASUS PTMI). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 5215–5237.
- Gunawan, A. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(02), 60–65.
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh *Talent management* Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183.
- Hedricks, C. A., Rupayana, D. D., Fisher, P. A., & Robie, C. (2019). Factors affecting compliance with reference check requests. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2), 139–151.
- Irawan, D., Fazrina, D., & Mangundjaya, W. L. (2024). Wawancara Sebagai Salah Satu Tahapan Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan. *Jurnal Pengabdian Sosial*, 1(9), 1046–1050.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80.
- PRASANNA, P., & GIRIJA, K. (2022). *A Study on Recruitment and Selection*.
- Rahayu, Y. N., & Arifudin, O. (2020). *Program Linier (Teori Dan Aplikasi)*.
- Sari, W. D., & Nurani, R. (2022). Menempatkan peran wirausaha wanita dalam usaha kecil dan menengah di Indonesia–Sektor makanan & minuman. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 388–406.
- Tahir, R., Aulia, D. I., Sunarto, S., Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D. D., Joeliaty, J., Ramadhi, R., Rohim, M., & Afyah, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep dan Implementasi terhadap kesuksesan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.