



Pengembangan Sistem *Talent Mapping* dan Proses Rekrutmen untuk Meningkatkan Kinerja OSIS di SMA Ananda Batam

Ridhayati Farid¹, Andy Satia², Arienda Gitty Ramadani³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

Email: ridhayati.f@gmail.com

INFO ARTIKEL

Kata kunci :

Talent Mapping, Proses Rekrutmen, Kinerja Organisasi, OSIS

ABSTRAK (Cambria Math 11, Bold, spasi 1)

Program pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) di SMA Ananda Batam melalui pengembangan sistem pemetaan bakat dan proses rekrutmen yang terstruktur. Permasalahan utama yang dihadapi antara lain penempatan anggota OSIS yang tidak sesuai dengan kompetensinya, kurangnya tanggung jawab anggota dalam menjalankan tugasnya, dan proses rekrutmen yang tidak efektif. Kegiatan ini dilaksanakan dalam tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Hasil implementasi menunjukkan bahwa sistem pemetaan bakat membantu anggota OSIS merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya karena posisinya sesuai dengan potensinya. Proses rekrutmen yang lebih terstruktur juga memudahkan pelatih OSIS untuk memilih kandidat yang berkualitas. Secara keseluruhan, program ini telah berhasil meningkatkan efisiensi organisasi OSIS dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif.

Kata Kunci:

ARTICLE INFO

ABSTRACT

This community service program aims to improve the performance of the Intra-School Student Organization (OSIS) at Ananda Batam High School through the development of a *talent mapping system* and a structured recruitment process. The main problems faced include the placement of student council members who are not in accordance with their competence, lack of responsibility of members in carrying out their duties, and an ineffective recruitment process. This activity is carried out in three stages, namely preparation,

implementation, and evaluation. The implementation results show that *the talent mapping system* helps student council members feel more comfortable in carrying out their duties because their positions are in accordance with their potential. A more structured recruitment process also makes it easier for student council coaches to choose quality candidates. Overall, this program has succeeded in improving the efficiency of the student council organization and creating a more effective work environment.

Keywords:

Talent Mapping, Recruitment Process, Organizational Performance, Student Council

1. Pendahuluan

Salah satu permasalahan yang sering ditemukan pada organisasi adalah masalah kinerja organisasi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan (Asri & Hartono, 2023), pemimpin mempunyai peran yang mempengaruhi kinerja organisasi. Pemimpin yang pandai dalam mengatur anggotanya akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

SMA Ananda Batam adalah sekolah swasta dengan akreditasi A yang terletak di Kota Batam. OSIS menjadi organisasi utama yang mendukung kegiatan siswa di sekolah ini. Namun, terdapat beberapa masalah seperti penempatan anggota yang tidak sesuai kemampuan, minimnya tanggung jawab anggota, dan proses rekrutmen yang kurang terstruktur. Anggota merasa tidak cocok pada posisi yang telah ditentukan, anggota merasa tidak berkembang pada posisi yang telah ditentukan, anggota merasa ada anggota lain yang bekerja tidak maksimal atau tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Padahal kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kinerja organisasi.

Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021), hasilnya menunjukkan bahwa kinerja anggota berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin bagus kinerja anggota pada suatu organisasi, maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang bagus juga. Untuk uraian tersebut, diperlukan

penyusunan struktur organisasi yang sesuai berdasarkan kompetensi anggota OSIS, dan proses rekrutmen yang terstruktur agar proses pemilihan pengurus OSIS lebih selektif. Tujuannya adalah agar dapat meningkatkan kinerja OSIS melalui *talent mapping*. Selain itu bertujuan untuk mengembangkan sistem rekrutmen untuk menyaring kandidat yang kompeten serta meningkatkan kualitas kepemimpinan dan pengelolaan organisasi.

2. Metode

2.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi dan wawancara. Menurut (Yuhana & Aminy, 2019), observasi adalah suatu penelitian yang dijalankan secara langsung menggunakan indra penglihatan atas kejadian yang langsung dapat ditangkap pada saat kegiatan berlangsung. Sedangkan wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih yang memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan topik penelitian (Agatha et al., 2023). Wawancara dilakukan oleh penulis sebanyak dua kali, yang pertama kepada pembina OSIS SMA Ananda Batam, dan yang kedua kepada beberapa anggota OSIS. Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis terhadap permasalahan yang terjadi.

2.2 Proses Perancangan Luaran

LProses perancangan program pada OSIS SMA Ananda Batam yang berupa rancangan penerapan

talent mapping dan proses rekrutmen terdiri dari atas tahapan sebagai berikut :

a. Persiapan

Observasi terhadap kegiatan dan struktur organisasi OSIS SMA Ananda Batam. Wawancara mendalam dengan pembina OSIS, kepala sekolah, dan beberapa anggota OSIS untuk memahami permasalahan utama. Merumuskan solusi yang akan diterapkan berupa *talent mapping* dan rancangan proses rekrutmen untuk memilih pengurus OSIS.

b. Pelaksanaan

Melaksanakan *talent mapping*: Menggunakan metode *4-box talent mapping* untuk mengevaluasi dan memetakan kemampuan anggota OSIS. Setiap anggota dinilai berdasarkan kompetensi mereka, yang kemudian ditempatkan dalam empat kategori: *Deadwood*, *Question Mark*, *Workhorse*, *Star*. Sistem ini membantu menempatkan anggota di posisi yang sesuai dengan potensi mereka.

Selanjutnya dilakukan proses rekrutmen. Proses seleksi anggota baru OSIS dibuat lebih terstruktur, mencakup:

- Seleksi Administrasi: Menilai pengalaman organisasi dan pencapaian akademik calon anggota.
- Wawancara: Menggali informasi tentang minat, karakteristik, dan potensi calon anggota.
- Psikotes: Mengukur kemampuan dan kepribadian calon anggota.

c. Tahap Evaluasi dan Laporan

Melakukan monitoring dan evaluasi implementasi sistem *talent mapping* dan proses rekrutmen selama tiga minggu. Selanjutnya, dilakukan pengumpulan data dari anggota OSIS melalui kuesioner dan wawancara untuk mengevaluasi keberhasilan sistem. Menyusun laporan akhir sebagai dokumentasi kegiatan

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Perancangan

Sistem *talent mapping* yang dirancang menggunakan metode *4-box talent mapping* memberikan kerangka kerja yang terstruktur untuk memetakan anggota OSIS berdasarkan potensi dan kinerja mereka. Empat kategori dalam sistem ini (*Deadwood*, *Question Mark*, *Workhorse*, *Star*) membantu pembina OSIS mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap anggota, serta menetapkan strategi pengembangan yang tepat. Sebagai contoh, anggota yang masuk dalam kategori *Star* mendapatkan tanggung jawab lebih besar karena menunjukkan kompetensi dan potensi kepemimpinan yang tinggi. Sebaliknya, anggota dalam kategori *Deadwood* dievaluasi ulang dan diberikan khusus untuk meningkatkan kontribusi mereka. Restrukturisasi ini menghasilkan posisi yang lebih relevan dengan kemampuan masing-masing anggota, sesuai dengan teori *human capital* yang menekankan pentingnya memanfaatkan talenta individu untuk tujuan organisasi (Nelson, A., Christini, J., Sandra, N., Clarissa, F., & Vivianti, 2023).

Proses rekrutmen yang lebih terstruktur diperkenalkan untuk

mengatasi kelemahan dalam sistem sebelumnya yang tidak terorganisasi dan sering kali bergantung pada preferensi subyektif. Proses ini melibatkan tiga tahap utama:

1. Seleksi Administrasi: Mengevaluasi pengalaman organisasi, pencapaian akademik, dan non-akademik calon anggota.
2. Wawancara: Menggali informasi tentang minat, karakteristik, dan visi calon anggota terhadap organisasi.
3. Psikotes: Memastikan kecocokan kepribadian dan potensi calon anggota dengan peran yang akan mereka isi.

Pendekatan ini memastikan bahwa hanya individu yang kompeten, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi tinggi yang dapat bergabung dalam OSIS. Hal ini sejalan dengan penelitian (Heryatno, 2021), yang menyebutkan bahwa proses rekrutmen yang berbasis pada data dan evaluasi mendalam mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Proses rekrutmen yang lebih terstruktur diperkenalkan untuk mengatasi kelemahan dalam sistem sebelumnya yang tidak terorganisasi dan sering kali bergantung pada preferensi subyektif. Proses ini melibatkan tiga tahap utama:

1. Seleksi Administrasi: Mengevaluasi pengalaman organisasi, pencapaian akademik, dan non-akademik calon anggota.

2. Wawancara: Menggali informasi tentang minat, karakteristik, dan visi calon anggota terhadap organisasi.

3. Psikotes: Memastikan kecocokan kepribadian dan potensi calon anggota dengan peran yang akan mereka isi.

Pendekatan ini memastikan bahwa hanya individu yang kompeten, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi tinggi yang dapat bergabung dalam OSIS. Hal ini sejalan dengan penelitian (Heryatno, 2021), yang menyebutkan bahwa proses rekrutmen yang berbasis pada data dan evaluasi mendalam mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

3.2 Hasil Implementasi

Hasil implementasi sistem *talent mapping* menunjukkan bahwa anggota OSIS merasa lebih nyaman dengan posisi yang diberikan, karena posisi tersebut didasarkan pada evaluasi yang adil terhadap potensi dan kemampuan mereka. Misalnya, anggota yang sebelumnya merasa kurang cocok dengan tugasnya, kini lebih percaya diri dan termotivasi setelah ditempatkan pada peran yang sesuai dengan kompetensi mereka. Hal ini mencerminkan prinsip *job-person fit*, di mana kecocokan antara peran dan kemampuan individu berkontribusi signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021),

Hasil implementasi sistem *talent mapping* menunjukkan bahwa anggota OSIS merasa lebih nyaman dengan

posisi yang diberikan, karena posisi tersebut didasarkan pada evaluasi yang adil terhadap potensi dan kemampuan mereka. Misalnya, anggota yang sebelumnya merasa kurang cocok dengan tugasnya, kini lebih percaya diri dan termotivasi setelah ditempatkan pada peran yang sesuai dengan kompetensi mereka. Hal ini mencerminkan prinsip *job-person fit*, di mana kecocokan antara peran dan kemampuan individu berkontribusi signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021).

Sistem rekrutmen yang diperbarui memberikan hasil yang signifikan dalam menyeleksi anggota baru. Proses ini tidak hanya membantu dalam mengidentifikasi calon anggota yang kompeten, tetapi juga memastikan bahwa mereka memiliki tanggung jawab dan motivasi tinggi untuk berkontribusi pada organisasi. Menurut kuesioner yang diisi oleh ketua dan wakil ketua OSIS, mereka merasa sistem ini memudahkan dalam menemukan kandidat yang memenuhi kualifikasi, sehingga proses seleksi menjadi lebih efisien dan transparan.

3.3 Pembahasan

Keberhasilan implementasi sistem *talent mapping* dan proses rekrutmen menunjukkan bahwa pendekatan berbasis data dan evaluasi terstruktur dapat meningkatkan efisiensi organisasi siswa. Dengan menempatkan anggota pada posisi yang tepat, OSIS mampu menjalankan program kerja mereka dengan lebih efektif. Selain itu, anggota yang terlibat lebih memahami tugas dan tanggung

jawab mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sebagaimana diungkapkan oleh Toni & Mediatati (2019), pengelolaan organisasi siswa yang efektif tidak hanya bergantung pada keberadaan struktur, tetapi juga pada kemampuan organisasi tersebut untuk memanfaatkan potensi setiap anggotanya. Sistem yang diterapkan dalam program ini mencerminkan prinsip tersebut, di mana restrukturisasi berbasis kompetensi menciptakan dinamika organisasi yang lebih sehat. Implementasi ini juga memberikan dampak positif dalam konteks sosial dan pendidikan. Sebagai organisasi yang berfungsi untuk membentuk karakter siswa, OSIS SMA Ananda Batam kini memiliki alat untuk mengelola sumber daya manusianya dengan lebih baik. Panduan *talent mapping* dan rekrutmen yang disusun diharapkan dapat terus digunakan sebagai pedoman untuk pengembangan OSIS di masa depan.

Program ini membuktikan bahwa pengembangan organisasi siswa dapat dimulai dari pendekatan yang sederhana namun terukur, seperti *talent mapping* dan rekrutmen berbasis kompetensi. Hal ini sejalan dengan temuan (Nelson, A., Christini, J., Sandra, N., Clarissa, F., & Vivianti, 2023), yang menekankan bahwa pendekatan berbasis data dapat menciptakan transformasi sosial yang lebih signifikan dalam lingkungan pendidikan.

4. Kesimpulan

Program ini berhasil meningkatkan kinerja OSIS SMA Ananda Batam melalui penerapan sistem *talent mapping* dan proses rekrutmen yang terstruktur. Dengan pendekatan ini, anggota OSIS ditempatkan sesuai dengan kompetensi mereka, dan proses rekrutmen menghasilkan anggota yang lebih bertanggung jawab.

Program ini memberikan solusi praktis yang dapat diterapkan pada organisasi siswa lainnya. Sistem yang dirancang dapat menjadi model bagi sekolah lain untuk meningkatkan efektivitas organisasi siswa mereka

5. Ucapan Terima Kasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Internasional Batam atas dukungan penuh dalam pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat ini. Terima kasih juga kami sampaikan kepada Kepala Sekolah SMA Ananda Batam, Bapak Asrul, S.E., serta pembina OSIS yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi kami untuk menjalankan program ini. Kami juga berterima kasih kepada seluruh anggota OSIS SMA Ananda Batam yang telah bekerja sama selama pelaksanaan kegiatan, mulai dari proses wawancara, implementasi sistem *talent mapping*, hingga evaluasi program. Dukungan dan partisipasi aktif dari semua pihak

sangat berperan penting dalam keberhasilan program ini.

Akhirnya, kami mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah memberikan arahan dan masukan berharga selama pelaksanaan program. Semoga program ini dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi SMA Ananda Batam dan menjadi referensi untuk pengembangan organisasi siswa di lingkungan pendidikan lainnya.

6. Daftar Pustaka

- Agatha, R., Salsabila, C., Holidia, N., & Nurianti, S. D. (2023). Konstruksi Pemasaran Thrifting Menggunakan Media Sosial. *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(4).
<https://doi.org/https://doi.org/10.58192/sidu.v2i4.1570>
Konstruksi
- Asri, I. D., & Hartono, B. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia: Literature Review. *Jurnal Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 1(1), 65–71.
- Heryatno. (2021). Economics, Business, Management, & Accounting Journal. *Journal*, 1(1), 23–35.
- Nelson, A., Christini, J., Sandra, N., Clarissa, F., & Vivianti, W. (2023). Perancangan Talent Mapping pada Perusahaan di Industri Metal dan Mesin. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 9(2), 153–163.

- Yuhana, A. N., & Aminy, F. A. (2019). Optimalisasi Peran Guru Pendidikan Agama Islam Sebagai Konselor dalam Mengatasi Masalah Belajar Siswa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 79.
<https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.357>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 66.
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1245>