



ANALISIS MANAJEMEN TALENTA PADA DIVISI *PUBLIC RELATION* DAN *PARTNERSHIP PROGRAM INTERNSHIP CAMPUSPEDIA BATCH 9.0*

Roudlotul Badi'ah¹⁾, Ika Korika Swasti²⁾ *, Rizqi Ariyanto³⁾

^{1,2} Program Studi Magister Manajemen, UPN "Veteran" Jawa Timur. Jalan Rungkut Madya, Surabaya, Jawa Timur, 60294, Indonesia.

³ Program Studi Manajemen, UPN "Veteran" Jawa Timur. Jalan Rungkut Madya, Surabaya, Jawa Timur, 60294, Indonesia.

E-mail: ¹20061020038@student.upnjatim.ac.id, ²ikaks.ma@upnjatim.ac.id,

³rizqi.ariyantos.1739@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses penerapan manajemen talenta pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership* di Program *Internship Campuspedia Batch 9.0*. Metode penelitian yang digunakan, yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara, dokumentasi, dan literatur. Wawancara dilakukan dengan para narasumber, yaitu: Koordinator *Human Capital* dan Koordinator *Public Relation* dan *Partnership Campuspedia*. Analisis data menggunakan *Interactive Model* yang dimulai dengan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa proses penerapan manajemen talenta pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership* di Program *Internship Campuspedia Batch 9.0* sudah cukup berjalan dengan baik, hal ini tergambar dalam tahapan-tahapan manajemen talenta yang terdapat pada proses kegiatan Program *Internship Campuspedia* yang meliputi Perencanaan Pegawai (*Workforce Planning*), *Recruitment*, *On Boarding*, Manajemen Kinerja (*Performance Management*), *Training and Performance Support*, *Compensation and Benefit*, serta Uraian Tugas (*Job Description*). Akan tetapi pada Program *Internship Campuspedia Batch 9.0*, Divisi *Public Relation* dan *Partnership* tidak dapat menemukan peserta terbaik yang bertalenta untuk dapat dipromosikan karena adanya permasalahan internal divisi yang menyebabkan kinerja peserta *internship* tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Kata kunci: *internship*, seleksi, penilaian kinerja, manajemen talenta

Abstract

This study aims to analyze the process of implementing talent management in the Public Relations and Partnership Division in the Campuspedia Internship Program Batch 9.0. The research method used is descriptive research with qualitative insights, through interviews, documentation, and literature. Interviews were conducted with resource persons, namely the Coordinator of Human Capital and the Coordinator of Public Relations and Partnership Campuspedia. Data analysis uses an interactive model that starts with data collection, data condensation, data presentation, and summarizing or verification of data. The results of the analysis of this study indicate that the process of implementing talent management in the Public Relations and Partnership Division in the Campuspedia Internship Program Batch 9.0 has been quite successful. Well, this is reflected in the stages of talent management contained in the Campuspedia Internship Program activity process which includes Workforce Planning, Recruitment, On Boarding, Performance Management, Training and Performance Support, Compensation and Benefits, and Job Description. However, in the Campuspedia Internship Program Batch 9.0, the Public Relations and Partnership Division could not find the best-talented participants to be promoted because of internal division problems that caused the performance of the internship participants to not be as expected.

Keywords: *internship, selection, performance appraisal, talent management*

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini tengah menikmati pertumbuhan industri digital yang ditandai dari menggeliatnya industri bisnis rintisan (*startup*). Berdasarkan hasil laporan *Digital Creative Industry Society* yang dikutip dari indonesiabaik.id (2019), menjelaskan bahwa jumlah perusahaan rintisan teknologi di Indonesia mencapai 992 *startup* yang tersebar di beberapa provinsi. Provinsi Jawa Timur menduduki posisi ketiga dengan jumlah sebanyak 113 *startup*.

Ditengah perkembangan tersebut, banyak perusahaan rintisan (*startup*) yang gagal karena tidak memiliki tim yang kuat akibat kurangnya sumber daya manusia dan terkendala modal yang dimiliki. Hal inilah yang menyebabkan beberapa *startup* memutuskan untuk merekrut karyawan magang dalam membantu jalannya proses operasional sehari-hari. Awalnya perekrutan dilakukan dengan membuka pemagangan atau program *internship* seperti yang banyak diaplikasikan pada perusahaan *startup* (rintisan), tetapi secara perlahan juga banyak diikuti oleh perusahaan-perusahaan yang sudah besar. Hal ini dibuktikan dari hasil riset Jobplanet.com (2017) yang menunjukkan tren perekrutan mahasiswa magang pada periode Q3-2016 hingga Q2-2017 mengalami pertumbuhan pada setiap kuartalnya dan industri yang paling banyak membuka lowongan kerja bagi karyawan magang adalah industri Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sebesar 29,10% yang termasuk didalamnya *digital startup*.

Program *internship* sendiri merupakan kegiatan yang dibuat untuk menerapkan ilmu serta pengalaman kerja di dunia nyata (Nugraheni and Wijaya 2017). Menurut Hardie, Almeida, and Ross (2018) program magang akan berdampak positif bagi seseorang karena akan mendapatkan pengalaman kerja di kehidupan nyata dan

memungkinkan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Selain itu, bagi seorang mahasiswa magang/praktik kerja saat ini termasuk dalam salah satu Program Merdeka Belajar: Kampus Merdeka yang bertujuan untuk memberikan pengalaman yang cukup kepada mahasiswa, pembelajaran langsung ditempat kerja. Kegiatan magang ini dapat dilakukan di perusahaan, yayasan nirlaba, organisasi multilateral, institusi pemerintah, termasuk perusahaan rintisan (*startup*).

Sedangkan keuntungan dari sisi perusahaan, melalui program magang adalah perusahaan akan dapat memperoleh calon karyawan yang benar-benar memiliki kemampuan dan bakat yang mumpuni untuk dapat direkrut. Akan tetapi tentunya hal ini dibutuhkan penerapan proses manajemen talenta yang tepat untuk dapat menemukan karyawan yang unggul dan mampu mendorong perusahaan untuk memiliki daya saing. Menurut Sari dan Prasetya (2017), *talent management* merupakan sistem terstruktur dari organisasi yang berperan dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan *talent* serta mendukung organisasi dalam mencapai tujuan dan keunggulan bersaing. *Talent management* menjadi alat yang efektif untuk mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan yang *high performe* dan *high potential* untuk menduduki posisi penting atau menjadi *future leader* bagi suatu perusahaan. Adanya manajemen talenta ini bermanfaat untuk memperoleh talenta terbaik yang ada di pasar tenaga kerja yang diimplementasikan untuk menentukan, menemukan, mengembangkan, dan mengelola serta mempertahankan karyawan bertalenta dalam usaha untuk mencapai sasaran strategis dan kebutuhan bisnis di masa depan (Sukoco dan Fadillah 2016).

Campuspedia adalah salah satu *startup* yang bergerak dalam bidang teknologi pendidikan yang memberikan informasi seputar dunia kampus, jurusan, beasiswa, kegiatan kampus, dan artikel inspiratif yang memotivasi anak muda untuk terus bertumbuh dan berkembang. Perusahaan ini terletak di Koridor *Co-working Space* Lantai 3 Gedung Siola, Surabaya, Jawa Timur. *Startup* ini juga pernah mendapatkan penghargaan dari Gubernur Jawa Timur sebagai Perusahaan Pemuda Utama Pemberdayaan Ekonomi Tahun 2020. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari kerja keras sumber daya manusia di dalamnya. Salah satu upaya yang dilakukan Campuspedia dalam memperoleh sumber daya manusia tersebut, yaitu melalui Program *Internship* yang biasanya dilaksanakan setiap tiga bulan sekali. Upaya ini dilakukan Campuspedia untuk menemukan calon karyawan yang terbaik. Karena melalui program *internship* tersebut, Campuspedia dapat mengetahui kinerja calon karyawan dari hasil evaluasi selama periode magang. Sehingga dianggap memiliki potensi yang lebih meyakinkan dengan harapan mampu berkontribusi lebih besar untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan data jumlah pendaftar dari Program *Internship* Campuspedia *Batch* 9.0 periode September-Desember 2020 menunjukkan bahwa persaingan untuk dapat diterima menjadi peserta Program *Internship* Campuspedia sangatlah ketat, dengan jumlah pendaftar yang sangat besar dan daya tampung cukup kecil. Hal ini terjadi pada semua Divisi yang dibuka dalam Program *Internship* Campuspedia, tidak terkecuali Divisi *Public Relation* dan *Partnership* yang merupakan divisi dengan tingkat keketatan kedua dari seluruh divisi yang dibuka untuk program *internship*, yakni dengan jumlah pendaftar sebanyak

425 orang dan daya tampungnya hanya untuk 3 orang saja dengan keketatan sebesar 0,70%. Dari proses seleksi yang cukup ketat terpilihlah 3 (tiga) peserta dan bergabung dalam Program *Internship* Campuspedia khususnya Divisi *Public Relation* dan *Partnership* tentunya mereka yang memiliki keahlian maupun kemampuan sesuai dengan kriteria dan kebutuhan yang ditentukan oleh Campuspedia, serta yang terbaik diantara keseluruhan jumlah pendaftar yang ada.

Namun, tidak demikian yang terjadi pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership*. Program *Internship* Campuspedia *Batch* 9.0 yang baru berjalan kurang dari sebulan, 1 dari 3 orang peserta yang terpilih mengundurkan diri lebih awal dari kontrak yang telah disepakati sebelumnya. Sehingga pihak Koordinator dan *Human Capital* terpaksa harus mencari pengganti yang diambil dari peserta *additional* yang telah dipersiapkan. Oleh karena itu, dari uraian tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses penerapan manajemen talenta pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership* di Program *Internship* Campuspedia *Batch* 9.0 dalam memperoleh peserta *internship* yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Campuspedia pada setiap periodenya.

LANDASAN TEORI

Manajemen Talenta

Manajemen Talenta adalah aktivitas terintegrasi dalam mengelola SDM melalui proses mengidentifikasi, merekrut, mengembangkan, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang atau SDM bertalenta tinggi tadi ke berbagai organisasi lainnya (Suryanto 2019). Menurut Irfan (2020), manajemen talenta adalah upaya mendapatkan (identifikasi), mengembangkan dan mempertahankan

pegawai internal yang berkontribusi maksimal terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Angliawati dan Maulyan (2020), manajemen talenta adalah proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang mengelola talenta mereka agar dapat kompetitif dengan perusahaan lain. Dari beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta adalah proses terintegrasi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia melalui proses mengidentifikasi, merekrut, mengembangkan, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang atau sumber daya manusia yang berkontribusi maksimal terhadap perusahaan dan bertalenta tinggi agar dapat kompetitif dengan perusahaan lain.

Dimensi Manajemen Talenta

Menurut Thunnissen and Buttiens (2017), terdapat dua pendekatan dalam *talent management*: (1) pendekatan eksklusif (*exclusive approach*), ditujukan untuk sekelompok karyawan terpilih yang keterampilan, kemampuan, dan kinerjanya unik dan sangat berharga bagi organisasi dan/atau menempati posisi penting secara strategis dalam organisasi; (2) pendekatan inklusif (*inclusive approach*), didasarkan pada keyakinan bahwa semua karyawan memiliki kualitas dan kekuatan yang berharga bagi organisasi.

Apabila dilihat berdasarkan prosesnya, setiap organisasi memiliki dimensi dan tahapan Model *Talent Management*. Menurut Rejeki (2016) membangun sebuah model *Talent Management* terdiri atas 8 (delapan) dimensi yang saling terintegrasi, antara lain sebagai berikut: (1) Perencanaan Pegawai (*Workforce Planning*), organisasi telah memiliki *job analysis* yang memuat informasi mengenai *job description*, *person*

specification dan *job advertisement* untuk menemukan atau mencari orang-orang yang memiliki talenta sesuai dengan kebutuhan organisasi; (2) *Recruitment*, individu yang diizinkan untuk mengikuti proses perekrutan adalah orang-orang yang berada dalam radar organisasi (yang telah ditemukan melalui *talent scouting*), sehingga tidak semua orang dapat mengikuti proses *recruitment*; (3) *On Boarding*, program *on boarding* dilakukan untuk memberikan bekal atau pengalaman kepada pegawai (calon pemangku jabatan) agar setelah proses penempatan tidak akan merasa bingung dengan tugasnya; (4) Manajemen Kinerja (*Performance Management*), terdapat dua faktor dalam *performance management*, yaitu *self assessment* dan *performance conversation*. *Self assessment* merupakan penilaian yang dilakukan oleh pegawai terhadap dirinya sendiri, sedangkan *performance conversation* merupakan cara untuk mengkomunikasikan *performance* pegawai melalui proses evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan; (5) *Training and Performance Support*, diharapkan pegawai-pegawai yang bertalenta dapat meningkatkan kemajuan dan keunggulan organisasi; (6) *Succession Planning*, perencanaan suksesi yang dimulai dengan mengidentifikasi keterampilan atau kompetensi yang dibangun (*skill set*), keterampilan yang dibutuhkan (*skill need*), dan kebutuhan pengembangan (*development need*); (7) *Compensation and Benefit*, kompensasi yang diberikan kepada pegawai meliputi gaji pokok (*base pay*), retirement, asuransi kesehatan (*health care*), *training*, cuti (*time off*), *life, disability, mentor programs, well being programs*, program pemberian diskon bagi keluarga pegawai (*discount programs*), dan *career management* yang disertai dengan kenaikan gaji berkala, *individual incentive plan*, janji kinerja, dan integrasi sistem kompensasi;

dan (8) *Uraian Tugas (Job Description)*, uraian tugas untuk mengukur tingkat kinerja individu pegawai sekaligus menetapkan besaran Tunjangan Kinerja. Selain itu, bisa menjadi instrumen Analisis Kebutuhan Diklat (AKD). Jika ada pegawai yang tidak mampu menjalankan tugasnya secara optimal, akan dikaji faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja tersebut, dan selanjutnya akan disusun program diklat untuk penguatan kapasitas pegawai.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif karena peneliti mendeskripsikan mengenai manajemen talenta pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership* Program *Internship* Campuspedia Batch 9.0 (Periode September-Desember 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan, antara lain melalui wawancara secara mendalam kepada 2 (dua) narasumber, yakni Koordinator *Human Capital* serta Koordinator *Public Relation* dan *Partnership* Campuspedia yang dilaksanakan pada hari Minggu, 28 Februari 2021 sampai Senin, 5 April 2021 secara *online* melalui *Google Meet*. Selain itu juga melalui studi dokumentasi yang berasal dari dokumen perusahaan dan literatur yang mendukung penelitian.

Adapun instrumen penelitian yang digunakan ialah: pedoman wawancara, laptop, dan alat tulis menulis. Sedangkan analisis data menggunakan *Interactive Model* dari Miles, Huberman, and Saldaña (2014) yang terbagi menjadi beberapa bagian kegiatan analisis, yaitu: pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Proses dan tahapan manajemen talenta pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership* Program *Internship* Campuspedia Batch 9.0 (Periode September-Desember 2020) adalah sebagai berikut:

Perencanaan Pegawai (*Workforce Planning*)

Public Relation dan *Partnership* di Campuspedia merupakan salah satu divisi yang menjembatani kerja sama antara Campuspedia dengan pihak luar. Pihak luar dalam hal bisa berupa perusahaan, instansi, sekolah, ataupun kampus. Tugas dan tanggung jawab dari Divisi *Public Relation* dan *Partnership*, yakni menjalankan *relation strategy* dan *marketing campaign* dalam bentuk kunjungan ke berbagai instansi untuk menjalin kerja sama, mencari peluang untuk meningkatkan relasi, dan melakukan negosiasi ke pihak ketiga untuk mendapatkan kesempatan program kerja sama. Beberapa kualifikasi peserta yang dibutuhkan dalam Divisi *Public Relation* dan *Partnership* Program *Internship* Campuspedia, yaitu: (1) memiliki *skill* komunikasi yang baik; (2) mampu bekerja dalam tim; (3) memiliki kemampuan negosiasi yang baik; (4) berpengalaman dibidang *public relation* lebih diutamakan.

Adapun jumlah pendaftar dan daya tampung atau kebutuhan sumber daya manusia dalam Program *Internship* Campuspedia Batch 9.0 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Pendaftar Program *Internship* Campuspedia Batch 9.0 (Periode September-Desember 2020)

Divisi	Daya Tampung	Jumlah Pendaftar	Keketatan
<i>Admin</i>	4	1.154	0,35%
<i>PR & Partnership</i>	3	425	0,70%
<i>Creative Writer</i>	4	476	0,84%
<i>Academic</i>	4	381	1,05%

<i>Team</i>			
<i>Human Capital Business Development Creative Event & Program Digital Marketing Creative Design & Illustrator</i>	5 5 5 7 8	463 329 352 336 221	1,08% 1,52% 1,42% 2,08% 3,80%
Total	45	4.137	1,09%

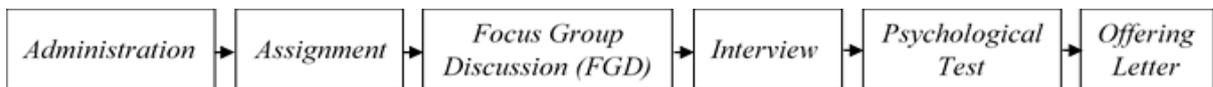
Sumber: *Campuspedia* (2021)

Berdasarkan data dari Tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah pendaftar Program *Internship* *Campuspedia* *Batch* 9.0 sebanyak 4.137 orang dan daya tampung sebanyak 45 orang dengan tingkat keketatan sebesar 1,09%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa peminat untuk mengikuti Program *Internship* *Campuspedia* sangatlah banyak akan tetapi daya tampung dari masing-

masing Divisi sangatlah sedikit. Divisi *Public Relation* dan *Partnership* sendiri merupakan salah satu divisi yang memiliki tingkat keketatan tertinggi kedua dari total divisi yang dibuka untuk Program *Internship* *Campuspedia*, yaitu sebesar 0,70% dengan jumlah pendaftar sebanyak 425 orang dan daya tampung sebanyak 3 orang. Penentuan daya tampung pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership* ini sendiri berdasarkan perencanaan jumlah kebutuhan sumber daya manusia dan tujuan yang akan dicapai pada setiap *batch*-nya.

Recruitment

Proses seleksi Program *Internship* *Campuspedia* ada beberapa tahapan yang harus dilewati oleh para pendaftar agar mereka dapat bergabung dalam program magang tersebut. Tahapan proses seleksi ini, akan berbeda-beda pada setiap *batch*-nya. Untuk tahapan proses seleksi Program *Internship* *Campuspedia* *Batch* 9.0 sendiri dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Proses Seleksi Program *Internship* *Campuspedia* *Batch* 9.0

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa dalam proses seleksi Program *Internship* *Campuspedia* *Batch* 9 terdapat 6 tahapan yang harus diikuti oleh para peserta agar mereka dapat diterima untuk dapat bergabung dalam Program *Internship* *Campuspedia*, yaitu: *Administration*, *Assignment*, *Focus Group Discussion* (FGD), *Interview*, *Psychological Test*, dan *Offering Letter*. Sistem penilaian dalam setiap tahapnya berdasarkan peringkat dan sistem gugur. Diterima atau tidaknya pendaftar untuk dapat bergabung dalam Program *Internship* *Campuspedia* ini berdasarkan hasil akhir dari proses *interview* dan beberapa pertimbangan Koordinator

masing-masing Divisi dan *Human Capital*. Adapun penjelasan mengenai proses seleksi Program *Internship* *Campuspedia* *Batch* 9 sebagai berikut:

1. *Administration*

Seleksi administrasi ini merupakan seleksi tahap pertama pada Program *Internship* *Campuspedia* yang harus dilalui oleh para pendaftar. Pada tahap ini pihak *Campuspedia* akan menyeleksi berkas-berkas dan formulir pendaftaran yang telah diisikan oleh para pendaftar melalui *website* (<https://intern.campuspedia.id/>) terkait dengan data diri, pilihan divisi, pengalaman organisasi, penghargaan, dan pengalaman kerja atau magang. Seleksi administrasi

batch 9.0 ini dari total 4.137 pendaftar diseleksi menjadi 1.986 peserta yang lolos ke tahap penugasan.

2. Assignment

Pada tahap penugasan ini bertujuan untuk mengetahui pemahaman para calon peserta terkait dengan divisi yang dipilih. Tahap ini, para peserta akan diberikan soal kasus yang berhubungan terkait langsung dengan divisinya untuk menganalisis kasus tersebut dan memecahkan permasalahan yang terdapat didalam kasus dengan memberikan solusi yang tepat. Pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership* sendiri kasus yang diberikan tentunya kasus yang berhubungan dengan *Public Relation*. Pada *batch* 9.0 kasus yang diberikan, yakni mengenai *strategy marketing* yang ditawarkan oleh peserta untuk *Campuspedia Edu* agar banyak dimintai oleh *customer*. Apabila kualitas dari jawaban peserta itu bagus, maka nilainya juga akan bagus. Pertimbangan penilaiannya ini terkait dengan strategi yang diberikan dapat diterapkan dan sesuai dengan kondisi perusahaan, serta apabila dapat dijelaskan secara rinci dan detail maka nilai yang didapatkan juga akan maksimal. Pengumpulan penugasan ini dalam bentuk *Power Point* (PPT), akan tetapi jika ada peserta yang menjelaskan dan mengumpulkan dalam bentuk video akan mendapatkan nilai tambah. Dari sebanyak 1.986 peserta hasil penugasan diseleksi menjadi 431 peserta lolos ke tahap FGD.

3. Focus Group Discussion (FGD)

Focus Group Discussion (FGD) ini para peserta harus dapat memecahkan sebuah permasalahan dan juga mencari solusinya. Pada tahap ini peserta akan dibagi menjadi beberapa tim sesuai dengan masing-masing divisi yang kemudian pihak *Human Capital* akan memberikan kasus untuk dipecahkan kepada masing-masing

tim. Tujuan dari adanya proses *Focus Group Discussion* (FGD) ini untuk penilaian yang berkaitan dengan *leadership skill* dan cara penyampaian argumen atau cara berbicara didepan umum saat menyampaikan pendapatnya tersebut. Dari 431 peserta diseleksi menjadi 155 peserta lolos ke tahap *interview*.

4. Interview

Pada tahap *interview* hanya terdapat satu kali sesi dengan dua pewawancara sekaligus yaitu dari Divisi *Human Capital* dan *user* masing-masing divisi. Dalam hal ini yang bertindak sebagai *user* adalah Koordinator *Public Relation* dan *Partnership*. Tugas *Human Capital* lebih ke pertanyaan umum, sedangkan *user* lebih ke kasus dan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan pekerjaan divisinya. Hasil *interview* Program *Internship Campuspedia Batch* 9.0 dari 155 peserta *interview*, akhirnya terpilihlah 45 orang terbaik dari seluruh Indonesia yang berhak bergabung menjadi Keluarga Besar *Campuspedia* 2020.

Tujuan dari *Campuspedia* dalam proses seleksi ini tentunya untuk mendapatkan peserta yang terbaik dari total ratusan bahkan ribuan peserta yang mendaftar, serta dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh *Campuspedia*. Untuk hasil *interview* pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership* dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Akhir Pemeringkatan Peserta Program *Internship Campuspedia Batch* 9.0 Divisi *Public Relation* dan *Partnership*

No	Peserta	Keterangan
1	FVY	Diterima
2	MBP	Diterima
3	LP	Diterima
4	ARAN	<i>Additional</i>
5	RBMG	<i>Additional</i>
6	ANF	<i>Additional</i>

Sumber: *Campuspedia* (2021)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa peserta yang diterima Program *Internship* Campuspedia Batch 9.0 Divisi *Public Relation* dan *Partnership* berjumlah 3 orang, yaitu FVY, MBP, dan LP. Sedangkan peserta *additional*, yaitu ARAN, RBMG, dan ANF. Peserta *additional* adalah peserta tambahan atau peserta yang akan dipertimbangkan apabila terdapat peserta yang diterima dalam Program *Internship* Campuspedia ada yang mengundurkan diri, maka peserta *additional* inilah yang akan menggantikan. Penentuan jumlah peserta *additional* ini sejumlah peserta yang diterima, selain itu penentuan peserta *additional* juga berdasarkan peringkatan.

5. *Psychological Test*

Psychological Test hanya diikuti oleh para peserta yang dinyatakan lolos pada tahap *interview*. Pada tahap ini jenis *Psychological Test* yang dipakai, yaitu tes kepribadian yang biasanya menggunakan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI). Tes MBTI dilaksanakan saat kegiatan *On Boarding*. Dimana hasil dari MBTI ini nantinya akan digunakan untuk pertimbangan penempatan para peserta *internship*.

6. *Offering Letter*

Offering letter ini merupakan proses terakhir dalam Program *Internship* Campuspedia, dimana Campuspedia akan mengirim kontrak kerja kepada para peserta yang dinyatakan lolos pada keseluruhan tahap seleksi.

On Boarding

On Boarding merupakan proses penyesuaian dan pengenalan bagi peserta *internship* dengan lingkungan kerja yang ada di Campuspedia sebagai perusahaan tempat mereka melakukan kegiatan magang. Proses ini meliputi jenis pekerjaan, suasana kantor maupun suasana yang akan dihadapi,

orang-orang yang akan berinteraksi didalamnya, divisi-divisi yang berhubungan dengan pekerjaan, dan lain-lain. Tujuan adanya *On Boarding* ini untuk mengetahui atau memberikan gambaran mengenai lingkungan kerja didalam perusahaan. *On Boarding* ini dilaksanakan pada masing-masing Divisi selama sepekan sesuai dengan hari kerja selama 2-3 jam per-harinya. Adapun rincian kegiatan selama *On Boarding* Program *Internship* Campuspedia Batch 9.0 Divisi *Public Relation* dan *Partnership* sebagai berikut:

1. Hari Ke-1 (Pengenalan Campuspedia)

Kegiatan *On Boarding* pada hari pertama ini pengenalan mengenai informasi umum tentang Campuspedia serta budaya organisasi yang terdapat di Campuspedia. Serta penjelasan terkait beberapa kegiatan atau kebiasaan yang harus dilakukan ketika sudah bergabung dan memasuki Campuspedia, seperti *daily report*, *weekly meeting*, *weekly report*, *work agenda*, *gathering*, dan lain-lain.

2. Hari Ke-2 (Tes & Hasil MBTI)

Pada hari kedua ini para peserta akan melaksanakan tes *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) saat jam kerja. Hasil dari tes MBTI ini nantinya akan dibuat pertimbangan dalam penempatan posisi peserta dibagian yang sesuai pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership*. Sedangkan untuk hasilnya dari tes MBTI biasanya langsung keluar pada malam harinya. Pada malam hari itu juga Koordinator *Public Relation* dan *Partnership* dan pihak *Human Capital* akan mendiskusikan hasil tersebut untuk penempatan posisi para peserta yang akan diumumkan pada hari ketiga. Hasil MBTI para peserta Program *Internship* Campuspedia Batch 9.0 Divisi *Public Relation* dan *Partnership* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil MBTI Peserta Program Internship Campuspedia Batch 9.0 Divisi Public Relation dan Partnership

Peserta	MBTI
MBP	Consul/INFJ-T
LP	Pengusaha/ESTP-A
ARAN	Consul/ESFJ-A
RBMG	Protagonist/ENFJ-A

Sumber: *Campuspedia (2021)*

Pada Tabel 3 dapat dilihat hasil MBTI dari masing-masing peserta Program *Internship Campuspedia Divisi Public Relation dan Partnership* yang dapat diperoleh penjelasan berdasarkan dari *website (www.16personalities.com)* sebagai berikut:

a. *Consul* ESFJ-A / ESFJ-T

Orang yang sangat peduli, sosial, dan populer, selalu ingin membantu.

- Kekuatan: keterampilan praktis yang kuat, rasa kewajiban yang kuat, sangat loyal, sensitif dan hangat, serta pandai berhubungan dengan orang lain.
- Kelemahan: khawatir tentang status sosial mereka, tidak fleksibel, enggan untuk berinovasi atau berimprovisasi, rentan terhadap kritik, seringkali terlalu membutuhkan, serta terlalu mementingkan diri.

b. *Entrepreneur* ESTP-A

Orang yang cerdas, bersemangat dan sangat tanggap, yang benar-benar menikmati hidup yang menantang.

- Kekuatan: mencolok, rasional dan praktis, asli, tanggap, langsung, serta ramah.
- Kelemahan: tidak peka, tidak sabar, rawan risiko, tidak terstruktur, melewatkan gambaran yang lebih besar, serta menentang.

c. *Protagonist* ENFJ-A

Pemimpin yang karismatik dan menginspirasi, mampu memukau pendengarnya.

- Kelebihan: toleran, andal, karismatik, altruistik, serta pemimpin alami.
- Kelemahan: terlalu idealis, terlalu mementingkan diri, terlalu sensitif, harga diri yang berfluktuasi, serta berjuang untuk membuat keputusan sulit.

3. Hari Ke-3 (Penempatan)

Hari ketiga ini para peserta akan mendapatkan penjelasan lebih dalam mengenai Divisi *Public Relations* dan *Partnership* serta tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan. Dimana Divisi *Public Relation* dan *Partnership* ini merupakan divisi yang menjembatani kerja sama baik secara (*transactional* atau *barter value*) antara pihak Campuspedia dengan pihak luar, baik berupa organisasi, instansi ataupun korporasi. Selain itu juga para peserta akan dibagi dan ditempatkan pada posisi yang terdapat pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership* yang terdiri dari dua Penanggungjawab (PIC), yaitu Menjemput Kerja Sama dan Menerima Kerja Sama. Rincian penempatan posisi peserta Program *Internship Campuspedia Batch 9.0 Divisi Public Relation dan Partnership* sebagai berikut:

Tabel 4. Penempatan Posisi Penanggungjawab (PIC) Divisi Public Relation dan Partnership

PIC	Bagian	Peserta
Menjemput Kerja Sama	<i>Transactional</i>	ARAN
Menerima Kerja Sama	<i>Barter Value</i>	MBP
		LP
		RBMG

Sumber: *Campuspedia (2021)*

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa ARAN ditempatkan pada bagian *transactional* dan MBP pada bagian *barter value* yang merupakan Penanggungjawab (PIC) Menjemput Kerja Sama. Sedangkan untuk LP dan RBMG masuk dalam Penanggungjawab (PIC) Menerima Kerja

Sama. Akan tetapi ARAN dan RBMG merupakan peserta *additional*, dimana ARAN adalah pengganti dari FVY yang mengundurkan diri dari Program *Internship* Campuspedia *Batch* 9.0, sedangkan RBMG adalah peserta tambahan karena pada PIC Menerima Kerja Sama tidak memungkinkan jika hanya dikerjakan seorang saja sebab ada banyak *platform* yang harus dikelola. Tentunya penempatan posisi tersebut telah disesuaikan dengan masing-masing individu berdasarkan hasil *interview* dan juga pendukung dari hasil MBTI yang telah dilakukan sebelumnya.

4. Hari Ke-4 sampai Hari Ke-6 (*Training* dan *Praktik*)

Pada hari keempat sampai hari terakhir para peserta akan dijelaskan mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dimengerti mengenai masing-masing posisi secara *one-on-one* setiap individu untuk selama tiga bulan kedepan disertai juga dengan penjelasan teknisnya. Selain itu, peserta juga akan diberikan beberapa akses yang dibutuhkan, seperti *WhatsApp Public Relation*, *Official Account LINE*, *Instagram*, dan *Website*, serta akan diajari cara untuk surat menyurat ataupun pembuatan proposal dengan *template* yang telah disediakan. Pada hari keempat sampai terakhir ini peserta juga sudah mulai terjun ke pekerjaannya, tetapi masih dibimbing dan dipantau satu-per-satu sampai kegiatan *On Boarding* berakhir. Uraian tugas dan tanggung jawab setiap posisi di Divisi *Public Relation* dan *Partnership* sebagai berikut:

a. Menjemput Kerja Sama

- *Transactional*

Melakukan *research market* yang akan dituju untuk kerja sama, menghubungi *research market* untuk melakukan penawaran, menjembatani konten *soft selling* dalam hal

publikasi, serta *upgrade* proposal penawaran dan *rate card*.

- *Barter Value*

Menghubungi dan berdiskusi dengan berbagai organisasi untuk ditawarkan kerja sama sebagai *Campuspedia Community*, menangani *partner barter value* di *WhatsApp Public Relation*, *Blast* konten OCC kepada *partner Campuspedia Community*, serta *upgrade* proposal penawaran *Campuspedia Community*.

b. Menerima Kerja Sama

Menangani pengajuan masuk melalui *WhatsApp Public Relation*, *Official Account LINE*, *Instagram*, dan *Website*, menjembatani konten *partner soft selling* dan *hard selling* dengan teman-teman media, serta *upgrade* penawaran *paid* publikasi ataupun *barter value*.

Manajemen Kinerja (*Performance Management*)

Penilaian kinerja untuk peserta Program *Internship* Campuspedia *Batch* 9.0 Divisi *Public Relation* dan *Partnership* berdasarkan dari capaian peserta per-minggu yang nantinya diakumulasikan selama tiga bulan. Penilaian kinerja ini sebagai dasar untuk penentuan *compensation and benefit* yang akan diperoleh masing-masing peserta saat Program *Internship* Campuspedia berakhir. Yang bertanggungjawab untuk menilai dan mengevaluasi kinerja para peserta adalah Koordinator, sedangkan *CEO* hanya memberikan kritik dan saran dari kinerja yang telah dipaparkan. Berikut beberapa kegiatan yang dilakukan Divisi *Public Relation* dan *Partnership* untuk mengetahui kinerjanya.

a. *Weekly Meeting*

Weekly meeting ini dilaksanakan untuk evaluasi mingguan terkait kinerja yang telah dilaksanakan oleh Divisi *Public*

Relation dan *Partnership*. Kegiatan ini terdiri dari seluruh anggota Divisi *Public Relation* dan *Partnership* dan juga terkadang diikuti oleh perwakilan anggota dari Divisi lain yang apabila pembahasannya saling berhubungan satu sama lain, seperti dari Divisi *Digital Marketing*, *Creative Writer*, dan *Business Development* karena *weekly meeting Public Relation* dan *Partnership* lebih masuk ke produk media dan *partnership*. Bahkan terkadang juga *CEO Campuspedia* bergabung dalam *weekly meeting* tersebut.

Weekly meeting ini masing-masing anggota *Public Relation* dan *Partnership* atau setiap individu harus menjelaskan dan mendeskripsikan terkait beberapa hal, yaitu mengenai tugas dan tanggungjawab yang sudah dilakukan selama satu minggu kebelakang, kendala yang dihadapi, pencapaian yang sudah dicapai, perbaikan untuk tugas dan tanggungjawab selama satu minggu kedepan, serta rencana kerja selama satu minggu kedepan.

b. *Weekly Report*

Weekly Report ini merupakan pemaparan kinerja dari setiap Divisi yang ada di *Campuspedia* sesuai dengan yang telah dipaparkan pada *weekly meeting* di masing-masing divisi. Pemaparan dalam *weekly report* ini akan diwakili oleh masing-masing Koordinator Divisi yang menjelaskan hasil kerja selama satu minggu kebelakang dan juga rencana kerja divisi selama satu minggu kedepan.

Hasil penilaian kinerja para peserta Program *Internship Campuspedia Batch 9.0 Divisi Public Relation* dan *Partnership* dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Penilaian Kinerja Peserta Program *Internship Campuspedia Batch 9.0 Divisi Public Relation dan Partnership*

Peserta	Kelulusan	Keterangan	
		Sebelum <i>Extended</i>	Sesudah <i>Extended</i>
MBP	<i>Extended</i> 2 Bulan	Tidak Memenuhi Target	Tidak Memenuhi Target
LP	<i>Extended</i> 2 Bulan	Tidak Memenuhi Target	Memenuhi Target
ARAN	<i>Extended</i> 1 Bulan	Tidak Memenuhi Target	Memenuhi Target
RBMG	<i>Ghosting</i>		<i>Resign</i>

Sumber: *Campuspedia* (2021)

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa semua kinerja para peserta Program *Internship Campuspedia Batch 9.0 Divisi Public Relation* dan *Partnership* yang berlangsung selama tiga bulan masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. MBP, LP, dan ARAN belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh *Campuspedia* diawal baik itu target dari segi jam kerja maupun pencapaian. Oleh karena itu, *Campuspedia* memperpanjang program *internship*-nya dengan harapan mereka bertiga dapat melakukan pembenahan terkait jam kerja maupun pencapaian agar benefit yang diterima nantinya akan maksimal. Awalnya ketiga peserta tersebut program *internship*-nya masing-masing diperpanjang selama satu bulan, tetapi dengan perpanjangan tersebut MBP dan LP masih belum juga dapat memenuhi target capaiannya, akhirnya dilakukan perpanjangan lagi. Akan tetapi, setelah dilakukan perpanjangan selama dua bulan, MBP tetap saja belum bisa memenuhi targetnya. Sedangkan ARAN dengan perpanjangan selama satu bulan dan LP perpanjangan dua bulan dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya sehingga target dapat terpenuhi.

Lain halnya dengan RBMG yang hanya menjalankan program *internshipnya* kurang lebih selama dua bulan dan memutuskan untuk *resign*.

Training and Performance Support

Saat Program *Internship* Campuspedia sudah berjalan nantinya para peserta akan mendapatkan *training* pada setiap bulannya. Di Campuspedia sendiri *training* ini dinamakan dengan *upgrading*, sehingga dalam periode *internship* selama tiga bulan para peserta akan mendapatkan tiga kali masa *upgrading*. *Upgrading* ini bertujuan untuk meningkatkan atau menambah ilmu baru bagi para peserta *internship* didalam bidang yang sama maupun diluar bidang pekerjaan dari masing-masing divisi. Tema dari program *upgrading* akan diberikan beberapa pilihan oleh pihak *Human Capital* yang nantinya dikembalikan kepada peserta untuk memilih. Tema dengan pemilih terbanyak itulah yang nanti akan digunakan untuk program *upgrading*. *Upgrading* dalam Program *Internship* Campuspedia *Batch* 9.0 hanya dilaksanakan selama sekali dengan tema *Leadership & People Management* bersama Ali Sahab Amrin dari *XL Future Leaders Facilitator*. *Upgrading* ini diikuti oleh seluruh peserta Program *Internship* Campuspedia *Batch* 9.0 dari berbagai Divisi.

Sedangkan untuk *training* biasa yang berhubungan dengan pekerjaan dalam Divisi *Public Relation* dan *Partnership* apabila terjadi kendala dalam pelaksanaan proses pekerjaan, pemberi *training* ini biasanya adalah koordinator ataupun orang yang lebih ahli dibidangnya dalam artian yang memberikan penjelasan dari pihak divisi yang berhubungan dengan kendala dalam pekerjaan tersebut.

Succession Planning

Perencanaan suksesi pada Campuspedia khususnya di Divisi *Public Relation* dan *Partnership* melalui Program *Internship* Campuspedia untuk mencari peserta terbaik yang nantinya dapat dipromosikan dan juga akan direkrut menjadi karyawan di Campuspedia. Pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership* sendiri untuk mencari peserta terbaik dengan mengidentifikasi keterampilan yang dibangun dari hasil kinerja masing-masing peserta karena didalam menjalankan perkerjaannya itu akan dapat terlihat kekurangan dan kelebihan setiap individu. Ketika suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal berarti peserta paham dan mengerti terkait pekerjaan tersebut. Selain itu juga, Divisi *Public Relation* dan *Partnership* memiliki acuan kriteria-kriteria tertentu yang dibutuhkan dan harus dimiliki oleh para peserta untuk membuat pertimbangan dan keputusan dalam mempromosikan peserta *internship* yang tepat untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Semua peserta memiliki peluang untuk dipromosikan jika kinerjanya bagus dan sesuai dengan ketentuan kriteria yang telah ditetapkan oleh Divisi *Public Relation* dan *Partnership* yang dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Kriteria Peserta yang dibutuhkan Divisi *Public Relation* dan *Partnership*

No	Menjemput Kerja Sama	Menerima Kerja Sama
1	Rajin	Rajin
2	Ekstrovert	Detail
3	Komunikasi bagus	Bisa negosiasi
4	Bisa negosiasi	Bisa menawarkan produk dengan baik
5	Memiliki strategi yang solutif	Memiliki analisis peluang yang baik
6	Kemampuan <i>research market</i> yang baik	

Sumber: Campuspedia (2021)

Compensation and Benefit

Kompensasi dan benefit yang akan diterima para peserta *internship* ini bergantung dari capaian kinerja masing-masing peserta. Apabila capaian kerjanya baik serta sesuai dengan target awal yang telah ditetapkan Campuspedia, maka kompensasi dan benefit yang diperoleh oleh para peserta juga akan maksimal, bahkan para peserta juga berpeluang untuk dapat dipromosikan sebagai karyawan *part time*. Rincian kompensasi dan benefit yang diperoleh peserta Program *Internship* Campuspedia *Batch* 9.0 Divisi *Public Relation* dan *Partnership* sebagai berikut:

Tabel 7. Kompensasi dan Benefit yang diperoleh Peserta Program *Internship* Campuspedia *Batch* 9.0

Kelulusan	Keterangan	Compensation and Benefit
Extended Maksimal 2 Bulan	Memenuhi Target	1. Sertifikat 2. Fee
	Tidak Memenuhi Target	1. Sertifikat
Ghosting	Response	1. Lanjut 2. Resign
	No Response	-
No Extended	Memenuhi Target	1. Sertifikat 2. Fee

Sumber: Campuspedia (2021)

Dari Tabel 6, dapat diketahui kompensasi dan benefit yang akan diterima oleh para masing-masing peserta Program *Internship* Campuspedia *Batch* 9.0 berdasarkan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan Campuspedia. Apabila peserta dapat menyelesaikan tugas maupun jam kerja dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka peserta tersebut akan lulus Program *Internship* Campuspedia tanpa ada perpanjangan durasi *internship*. Kemudian mereka akan mendapatkan sertifikat dan *fee*. Tetapi sebaliknya, apabila peserta belum dapat menyelesaikan tugas

sesuai target dan jam kerja kurang dari 240 jam atau 3 (tiga) bulan. Maka, mereka akan lulus Program *Internship* Campuspedia dengan perpanjangan durasi *internship* maksimal dua bulan untuk memperbaiki kerjanya, jika dalam masa perpanjangan durasi tersebut peserta sudah dapat memenuhi targetnya maka dia berhak memperoleh sertifikat dan *fee*, jika belum dapat memenuhi targetnya maka hanya akan mendapatkan sertifikat saja. Sedangkan untuk peserta yang menghilang, tidak ada kabar, maupun sulit untuk dihubungi atau yang disebut *ghosting*, apabila masih merespon akan dilakukan pendekatan dan komunikasi antara peserta, koordinator, dan *human capital* untuk diputuskan dapat berlanjut atau tidaknya *internship* tersebut, jika tidak berlanjut maka peserta tersebut tidak akan mendapatkan apa-apa.

Jika dihubungkan dengan kinerja para peserta Program *Internship* Campuspedia *Batch* 9.0 Divisi *Public Relation* dan *Partnership* yang terdapat pada Tabel 5, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan urutan dari hasil penilaian kinerja yang terbaik adalah pertama, ARAN kelulusan dengan perpanjangan waktu selama satu bulan dan dapat memenuhi seluruh target yang telah ditetapkan sebagai kompensasi dan benefitnya berhak menerima sertifikat dan *fee*. Kedua, LP kelulusan dengan perpanjangan waktu selama dua bulan dan dapat memenuhi seluruh target yang telah ditetapkan sebagai kompensasi dan benefitnya berhak menerima sertifikat dan *fee*. Ketiga, MBP kelulusan dengan perpanjangan waktu dua bulan dan belum dapat memenuhi keseluruhan target yang telah ditetapkan sehingga kompensasi dan benefit yang diterima hanya sertifikat saja. Dan yang terakhir adalah RBMG yang *resign* sebelum Program *Internship* Campuspedia berakhir, maka dia tidak

menerima kompensasi atau benefit sama sekali.

Uraian Tugas (Job Description)

Untuk mengukur tingkat kinerja dan juga menentukan benefit atau hasil akhir yang didapat oleh peserta *internship* dan juga untuk mengukur pantas tidaknya mendapatkan *opportunity* atau kesempatan berkarir di Campuspedia. Apabila peserta *internship* mendapat kesempatan untuk dipromosikan menjadi karyawan *part time*, tentunya status mereka akan berubah dari awalnya *internship* menjadi *part time*. Bukan hanya status saja yang berbeda, tugas dan tanggungjawab maupun *fee* yang diperoleh juga akan berbeda. Tugas dan tanggungjawab *internship* sebenarnya sudah berat, tetapi saat sudah *part time* ada tambahan tugas, yakni memiliki kewajiban untuk membimbing peserta *internship* dan harus ada inovasi-inovasi baru yang harus dilakukan selama bekerja. Jika peserta *internship* tugasnya langsung *action, part time* tugasnya mulai dari membuat perencanaan, *action*, dan evaluasi. Sedangkan dari *fee* yang diperoleh juga tentu akan jauh lebih besar dibandingkan dengan *internship*, dan untuk jam kerjanya fleksibel dapat dikerjakan kapan saja, yaitu selama 4 jam kerja/hari. Kinerja *part time* ini nantinya akan dinilai langsung oleh CEO Campuspedia, apabila kinerjanya bagus akan berpeluang juga untuk dapat dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.

Pembahasan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa sebenarnya proses manajemen talenta pada Campuspedia secara tidak langsung sudah diterapkan dengan baik. Hal ini terlihat dalam rangkaian kegiatan Program *Internship* Campuspedia yang dilakukan khususnya

pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership* mulai dari awal proses seleksi hingga program selesai, meliputi: Perencanaan Pegawai (*Workforce Planning*) sesuai dengan kebutuhan dan tujuan setiap periodenya, *Recruitment* yang dilakukan melalui proses seleksi yang panjang dan ketat (*administration, assignment, focus group discussion, interview, psychological test, dan offering letter*), *On Boarding* yang dilaksanakan selama sepekan sebagai proses penyesuaian dan pengenalan lingkungan kerja, Manajemen Kinerja (*Performance Management*) dilaksanakan setiap minggu melalui *weekly meeting* untuk penilaian kinerja setiap individu dan *weekly report* untuk kinerja divisi, *Training and Performance Support* dilaksanakan setiap bulan melalui kegiatan *upgrading, Succession Planning* dengan membuat kriteria dalam mencari peserta terbaik untuk dipromosikan, *Compensation and Benefit* yang didapatkan, yakni sertifikat dan *fee*, serta berpeluang untuk dapat dipromosikan menjadi karyawan *part time*, serta Uraian Tugas (*Job Description*) terkait dengan perbedaan sesudah dipromosikan dari segi tugas dan tanggungjawab, *fee*, penilaian kinerja, dan peluang dipromosikan ke level yang lebih tinggi. Semua proses tersebut telah sesuai dengan delapan dimensi yang saling terintegrasi dalam model *Talent Management* yang dijelaskan oleh Rejeki (2016).

Rangkaian proses manajemen talenta tersebut untuk mendapat para peserta terbaik yang bertalenta untuk dapat dipromosikan menjadi karyawan dan berkarir di Campuspedia. Akan tetapi, pada Program *Internship* Campuspedia *Batch 9.0* ini Divisi *Public Relation* dan *Partnership* pihak atasan tidak dapat menemukan peserta yang bertalenta untuk dapat dipromosikan. Hal ini terjadi bukan karena kesalahan waktu proses

perekrutan maupun proses identifikasi talenta, tetapi terdapat permasalahan dari internal Divisi *Public Relation* dan *Partnership* yang terjadi saat awal Program *Internship* Campuspedia Batch 9.0 dimulai hingga menyebabkan pergantian Koordinator. Permasalahan internal tersebut menyebabkan peserta *internship* divisi *Public Relation* dan *partnership* kehilangan arah dalam proses kerja dikarenakan adanya kekosongan posisi koordinator yang harusnya mampu mengontrol dan mengarahkan kinerja, sehingga peserta *internship* merasa terbebani atas arahan terkait tugas dan tanggung jawabnya saat di awal dan bingung harus meminta arahan kepada siapa yang pada akhirnya salah satu peserta mengundurkan diri dan peserta lain dalam tim kerjanya di satu divisi yang awalnya bersemangat menjadi merasa malas untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta memengaruhi kinerjanya sampai program *internship* berakhir.

Sejalan dengan penelitian Hendrico and Achnes (2014) yang menjelaskan bahwa faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri dari penggunaan teknologi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, iklim kerja, sumber daya pendukung, teman sekerja, dan pelatihan dianggap sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Karena manajemen bakat dan penilaian kinerja terdapat hubungan timbal balik, dimana ketika penilaian kinerja pegawai telah didapatkan hasilnya maka langkah selanjutnya ialah pemantapan pada manajemen bakat (Munir 2019).

Pendekatan manajemen talenta yang diterapkan di Campuspedia khususnya pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership* merupakan pendekatan inklusif (*inclusive approach*), dimana Campuspedia memberikan kesempatan yang sama kepada semua peserta *internship* untuk dapat

dipromosikan menjadi karyawan *part time* ketika kinerja mereka bagus dengan dapat menyelesaikan tugas sesuai target dan memiliki kemampuan dengan kriteria yang telah ditentukan untuk dapat bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Sobandi (2019) yang menjelaskan bahwa pendekatan inklusif dilakukan terhadap semua pegawai dengan tujuan untuk mengetahui talenta setiap pegawai, membantu mengembangkan keterampilan, dan pengetahuan setiap pegawai, serta mengubah talenta-talenta yang dimiliki tersebut menjadi kinerja yang nyata bagi organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa proses penerapan manajemen talenta pada Divisi *Public Relation* dan *Partnership* di Program *Internship* Campuspedia Batch 9.0 sudah cukup berjalan dengan baik. Hal ini tergambar dalam tahapan-tahapan manajemen talenta yang terdapat pada proses kegiatan Program *Internship* Campuspedia yang meliputi Perencanaan Pegawai (*Workforce Planning*), *Recruitment*, *On Boarding*, Manajemen Kinerja (*Performance Management*), *Training and Performance Support*, *Succession Planning*, *Compensation and Benefit*, serta Uraian Tugas (*Job Description*). Akan tetapi dalam Divisi *Public Relation* dan *Partnership* pada Program *Internship* Campuspedia Batch 9.0 tidak dapat menemukan peserta terbaik yang bertalenta untuk dapat dipromosikan karena adanya permasalahan internal divisi yang menyebabkan kinerja para peserta *internship* tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Saran

Kedepannya apabila terjadi permasalahan internal perusahaan, baik dalam divisi maupun perusahaan harus dapat dikendalikan dan diselesaikan dengan tepat agar proses manajemen talenta dalam program *internship* dapat berjalan dengan tepat dan sesuai dengan harapan untuk mendapatkan calon karyawan yang bertalenta. Selain itu, agar memperoleh hasil penelitian yang lebih detail dan mendalam diperlukan juga narasumber dari peserta *internship* untuk menggali informasi dari sudut pandang sebagai yang melaksanakan program *internship*, karena dalam penelitian ini peneliti hanya menuliskan dari segi sudut pandang penilaian perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angliawati, Ria Yuli, and Feti Fatimag Maulyan. 2020. "Peran Talent Management Dalam Pembangunan SDM Yang Unggul." *Jurnal Sain Manajemen* 2(2):28–40.
- Hardie, Geraldine, Shamika Almeida, and Pauline J. Ross. 2018. "Value Of Industry Mentoring And Resource Commitment To The Success Of An Undergraduate Internship Program: A Case Study From An Australian University." *International Journal of Work-Integrated Learning* 19(2):155–168.
- Hendrico, Muhammad, and Syofia Achnes. 2014. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru." *Jom FISIP* 1(2):1–10.
- indonesiabaik.id. 2019. "Persebaran Industri Startup Di Indonesia." *Indonesiabaik.Id*. Retrieved April 5, 2021 (<http://indonesiabaik.id/infografis/persebaran-industri-startup-di-indonesia>).
- Irfan, Muhlis. 2020. "Mewujudkan Sistem Perencanaan Sukses Nasional Melalui Pembangunan Manajemen Talenta Di Lingkungan Instansi Pemerintah." *Civil Service* 14(1):55–68.
- Jobplanet.com. 2017. "Riset Jobplanet Tentang Tren Perekrutan Karyawan Magang Oleh Perusahaan Di Indonesia." *Jobplanet.Com*. Retrieved April 5, 2021 (<http://blog.id.jobplanet.com/riset-jobplanet-tentang-tren-perekrutan-karyawan-magang-oleh-perusahaan-di-indonesia/>).
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, and Johnny Saldaña. 2014. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Third edit. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Munir, M. 2019. "Manajemen Bakat Dan Penilaian Pegawai Kinerja." *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2(2):120–1311.
- Nugraheni, Dian, and Lina Sinatra Wijaya. 2017. "Pelaksanaan Program Internship Dalam Upaya Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan (Studi Kasus: Fakultas Teknologi Informasi – Universitas Kristen Satya Wacana)." *Jurnal Scriptura* 7(2):47–56. doi: 10.9744/scriptura.7.2.47-56.
- Rejeki, Putri Wulandari Atur. 2016. "Model Talent Management Di Beberapa Negara Dan Perusahaan Di Indonesia." *Jurnal Wacana Kinerja* 19(1):122–52.
- Sari, Caesar Permata, and Arik Prasetya. 2017. "Analisis Penerapan Strategi Dalam Talent Management Sebagai Upaya Perencanaan Sukses Dan Retaining Talent." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 50(4):146–54.
- Sobandi, B. 2019. "Strategi Implementasi Manajemen Talenta Pada Birokrasi Di Indonesia." *Civil Service Journal* 13(2):15–26.
- Sukoco, Iwan, and Ashar Rijal Fadillah. 2016. "Analisis Strategi Manajemen Talenta Menggunakan Pendekatan Kompetensi Organisasional Pada PT

- Pindad (Persero) Bandung.” *Jurnal AdBispreneur* 1(1):85–102. doi: 10.24198/adbispreneur.v1i1.9101.
- Suryanto. 2019. “Konsep Manajemen Talenta Di Sektor Publik : Studi Kasus Penerapan Manajemen Talenta Di Kementerian Keuangan Dan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah.” *Civil Service* 13(2):63–72.
- Thunnissen, Marian, and Dorien Buttiens. 2017. “Talent Management in Public Sector Organizations : A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations.” *Public Personnel Management* 46(4):391–418. doi: 10.1177/0091026017721570.
- www.16personalities.com. n.d. “Personality Type.” *Www.16personalities.Com*. Retrieved April 3, 2021 (<https://www.16personalities.com/id/tip-e-kepribadian>).