

PENERAPAN TALENT MANAGEMENT PUSAT KARIR PERGURUAN TINGGI PADA POLITEKNIK LP3I MAKASSAR

Suryani Alimuddin^{*1}, Ridwan², Giri Dwinanda³

^{*1}Program Pascasarjana a Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}suryanialimuddinlp3imks@gmail.com, ²ridwan@stienobel-indonesia.ac.id,

³giridwinanda@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan implementasi dari Talent Management, yaitu: Identifikasi, pengembangan dan pemeliharaan potensi mahasiswa.

Penelitian ini dilakukan di Pusat Karir Perguruan Tinggi Pada Politeknik LP3I Makassar. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian yaitu: Penerapan Talent Manajemen tidak terpusat hanya kepada pusat karir saja, tetapi juga dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen. Pokok-pokok tentang hasil penelitian adalah (1) Sistem perencanaan SDM dilakukan dengan cara mengidentifikasi, pengembangan dan pemeliharaan potensi mahasiswa dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan perguruan tinggi yang harus dilaksanakan oleh semua komponen perguruan tinggi, (2) Pelatihan dan pengembangan mahasiswa yang dilakukan sesuai dengan SOP kampus, pelatihan yang dilaksanakan, diharapkan dapat mampu mengubah mahasiswa menjadi lebih baik atau tidaknya atas perilaku dan performa mahasiswa kearah tujuan perguruan tinggi, sehingga menciptakan alumni yang siap di dunia kerja.

Kata Kunci: Talent Management, Identifikasi, Pengembangan dan Pemeliharaan Potensi Mahasiswa.

Abstract

This study aims to explain the implementation of Talent Management, namely: Identification, development, and maintenance of student potential.

This research was conducted at the Career Center in Higher Education at Politeknik LP3I Makassar. The research method uses a qualitative descriptive approach.

The results of the study are: The application of Talent Management is not centralized only to the career center, but is also assisted by several people appointed as management teams. The main points about the research results are (1) The HRM planning system is done by identifying, developing, and maintaining student potential by analyzing all college activities that must be carried out by all college components, (2) Training and development of students are carried out according to campus SOPs, the training conducted is expected to be able to change students for the better or not on student behavior and performance towards the goals of higher education, thus creating alumni who are ready in the world of work.

Keywords: Talent Management, Identification, Development and Maintenance of Student Potential.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, ketika setiap perusahaan harus dapat menilai dan memprediksi serta perubahan lingkungan atau iklim bisnis dan merespons dengan cepat, tepat, efektif, dan efisien, sangat penting bahwa mereka memiliki departemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dapat dipercaya dan kompeten dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi. Sumber daya manusia adalah komponen penting dari bisnis apa pun, karena mempengaruhi tindakan yang diambil dan hasil yang dicapai (Saputra et.al,2020).

Setiap orang dilahirkan dengan bakat yang berbeda-beda. Perbedaan-perbedaan tersebut saling melengkapi untuk menyelesaikan serangkaian kegiatan dalam perusahaan, bakat adalah merupakan faktor penting untuk menyelesaikan suatu jenis pekerjaan

dengan keterampilan dan kemampuan tertentu agar dapat melakukannya dengan benar dan tanpa kendala.

Tantangan bisnis saat ini adalah memenangkan perang talenta, karena hal ini mempengaruhi peluang mereka untuk sukses di pasar. Proses perencanaan dan pengembangan talenta mengharuskan perusahaan mampu menciptakan kerangka pengelolaan talenta yang jelas dan terukur. Hal ini diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia berkualitas yang mampu memberikan kinerja maksimal bagi perusahaan.

Proses bisnis perusahaan mengutamakan efisiensi dan efektivitas untuk mencapai keuntungan yang maksimal, dengan sumber daya manusia yang unggul, proses bisnis dapat berjalan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.

Pertanyaan yang sering ditanyakan terkait talent management adalah apakah talenta yang dimiliki seseorang bisa dikelola oleh orang lain di perusahaan.

Menurut Armstrong (2012) dalam Zunaidah & Denny N (2020:5), manajemen talenta yaitu memastikan bahwa suatu organisasi memiliki orang-orang yang berbakat yang dapat melakukan pekerjaan secara efektif. Menurut Pella & Inayati (2011) dalam Zunaidah & Denny N (2020:5), menjelaskan bahwa manajemen talenta adalah proses untuk memastikan posisi-posisi di perusahaan diisi dengan orang-orang yang tepat dan memiliki kompetensi yang baik, dimana seseorang dapat diarahkan oleh orang lain sesuai dengan talenta yang dimilikinya di suatu perusahaan melalui penyesuaian, kebutuhan suatu posisi kerja dengan kemampuan tertentu yang mampu menangani pekerjaan tersebut melalui perencanaan, pengembangan dan evaluasi yang konsisten. Talenta juga dapat dipandang sebagai personel yang teridentifikasi untuk memilih potensi menjadi pemimpin masa depan organisasi (*company future leader*). Dengan pengertian tersebut maka manajemen talenta dapat dianggap sebagai suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan untuk mengisi posisi kritis sebagai pemimpin masa depan perusahaan dan posisi yang mendukung kekuatan inti perusahaan (keahlian unik dan nilai strategis tinggi) (Octavia & Susilo, 2018).

Dalam mencapai talenta yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, proses pendidikan harus dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perguruan Tinggi merupakan salah satu institusi yang menyelenggarakan proses pendidikan yang bertujuan mengembangkan pengetahuan, keahlian atau keterampilan dan juga sikap. Ketiga hal tersebut merupakan modal dasar yang sangat penting untuk dikembangkan dalam rangka menjawab tantangan dunia kerja di lapangan.

Otonomi kepada lembaga pendidikan tinggi yang dituangkan dalam PP 20 tahun 1990 menjadi dasar Perguruan Tinggi dalam menjalankan misi akademiknya, yang terdiri dari: pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Namun demikian, Perguruan Tinggi diharapkan dapat bersifat akuntabel pada point point nilai akademisi dan kinerja manajemennya. Lembaga ini juga diharapkan dapat bertanggung jawab dalam hal mutu, program dan derajat akademiknya. Keberhasilan program sebuah Perguruan Tinggi dapat diukur dari jumlah dan mutu dari lulusannya. Ukuran ini tidak terlalu berlebihan produktivitas dan kinerja Perguruan Tinggi dapat diukur dari jumlah, indek prestasi kumulatif (IPK) dan masa studi Lulusannya.

Salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah penyelenggara program pendidikan adalah bagaimana para lulusan-lulusan tersebut dapat berkiprah atau diserap oleh lapangan kerja yang tersedia di luar kampus, mendapat penghargaan dari pasar tenaga kerja dan yang jauh lebih baik adalah lulusan tersebut dapat menciptakan lapangan kerja

baru sehingga dapat menyerap para lulusan yang lain yang belum bekerja. Akan tetapi Kenyataan yang terlihat dan terjadi di lapangan akhir-akhir ini adalah bahwa jumlah lulusan sebuah penyelenggara program pendidikan sangatlah tinggi sekali, tak sebanding dengan lapangan kerja yang telah tersedia. Sementara itu di lain sisi, kurang cakupannya lulusan dalam mencipta lapangan kerja baru maupun wirausaha.

Disisi lain, mutu pendidikan dapat terlihat dari tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seluruh stakeholder baik yang eksternal dan internal bagi sistem penyelenggaraan pendidikan. Aspek internal terdiri dari para pelaku yang terlibat langsung seperti dosen, staf non-akademik, mahasiswa dan organisasi institusi, sedangkan aspek eksternal diukur dari tingkat kepuasan yang dirasakan oleh stakeholder.

Peranan pusat karir sangatlah penting, dimana dapat membantu dalam menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Selain itu dapat mendekatkan dunia akademik dan dunia industri secara interaktif dalam kebutuhan ketenagakerjaan. Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, merupakan salah satu persoalan penting dan mendesak. Perguruan Tinggi (PT) merupakan institusi penghasil SDM yang kompeten pada berbagai bidang ilmu. PT juga diharapkan dapat mengisi kebutuhan dunia kerja dengan mutu standar yang optimal. Oleh karenanya menyiapkan kondidi yang “mendekatkan” antara PT dengan dunia kerja meruakan sebuah proses yang harus disiapkan dengan sebaik-baiknya sejak awal.

Pendidikan yang selaras dengan kebutuhan dunia usaha dan industry, menjamin kualitas yang berkelanjutan, sebagai salah satu indikator penting dalam kualitas pendidikan, relevansi menjadi kata kunci yang harus diperhatikan dalam membangun dan mengembangkan pendidikan di Indonesia. Untuk menunjang perkembangan ilmu, pengetahuan, teknologi dan ekonomi, pendidikan tinggi perlu mempertimbangkan aspek keselarasan kebutuhan tenaga SDM dengan program studi yang ditawarkan.

Pendidikan tinggi sebagai penghasil tenaga terdidik ternyata berjarak dengan dunia kerja dan kenyataan dilapangan menunjukkan antara lain: (1) masih tingginya jumlah pengangguran terbuka, (2) kualitas kompetensi pekerja belum memenuhi kebutuhan pasar kerja dan tingkat produktivitas kerja yang masih rendah, (3) kesenjangan upah antara pekerja masih relative besar, (4) kesenjangan gender, (5) kesulitan daerah tertinggal untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional, disi lain masih tinggi pengangguran di wilayah lain, (6) rendahnya penciptaan usaha baru dan kemampuan berwirausaha, (7) belum optimalnya informasi pasar kerja yang dinamis dan terkini, (8) kurang adanya komunikasi antara pasar kerja dan dunia pendidikan, (9) internal dunia pendidikan (sarana dan prasarana, fasilitator, sistem pembelajaran) belum responsive atau selalu terlambat menyikapi perubahan pasar kerja, (10) upaya penyelesaian problem penyalarsan selama ini masih bersifat parsial dan sporadis.

Dalam rangka menunjang pelaksanaan program penyalarsan pendidikan dengan dunia kerja, sangat diperlukan pemberdayaan lembaga pusat karir di Perguruan Tinggi (PT) agar dapat membantu calon lulusan dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang diperlukan oleh dunia kerja.

Persaingan di pasar kerja saat ini yang semakin kompetitif, menuntut setiap pencari kerja untuk memiliki keahlian dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Era globalisasi yang diikuti perjanjian bebas antar bangsa juga menyebabkan semakin tingginya persaingan antara tenaga kerja baik di daerah, luar daerah bahkan juga dari luar negeri. Secara tidak langsung, persaingan dalam pasar kerja juga berimbas terhadap

perguruan tinggi dimana setiap perguruan tinggi wajib untuk tidak hanya membekali mahasiswa dengan ilmu pengetahuan tetapi juga keterampilan *softskills* yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini. Aktualisasi keilmuan dan kualitas setiap calon lulusan menjadi pertimbangan bagi setiap dunia kerja atau industri untuk merekrut pegawainya.

Terkait uraian tersebut di atas, peneliti termotivasi mencari tahu dan mengkaji lebih dalam melalui suatu penelitian di Politeknik LP3I Makassar Kampus Tamalanrea yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 12 Makassar.

Alasan peneliti mengambil lokasi tersebut adalah: tema yang peneliti angkat terdapat di lokasi tersebut, kemudahan untuk memperoleh akses data yang memungkinkan efektifitas ataupun efisiensi dalam pengumpulan data-data maupun informasi yang dibutuhkan.

Politeknik LP3I Makassar Kampus Tamalanrea adalah merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang berada di Kota Makassar, berdiri sejak tahun 1998 dan berada di bawah naungan Yayasan Dutanusa Group.

Politeknik LP3I Makassar Kampus Tamalanrea melalui program-program pendidikannya menjawab tantangan mengamalkan kognitif ini. Proses belajar mengajar disajikan melalui pendekatan praktis, diskusi kelompok, simulasi, *role play* dan latihan/kerja praktek (*on the job training*). Disamping itu diadakan juga kegiatan mentoring agama untuk pembinaan mental spiritual, antara lain untuk memupuk sikap jujur, disiplin, memiliki etika, sopan santun dan moral secara umum. Pendekatan-pendekatan ini ternyata menunjang keberhasilan para peserta didik untuk dapat memahami dan mampu keahliannya, baik melalui latihan kerja praktek di perusahaan-perusahaan, maupun di lapangan kerja yang sesungguhnya.

Selama proses belajar berlangsung, peserta program pendidikan Polimak Makassar mendapat dukungan dan bimbingan penuh dari para staf pengajar yang berasal dari lapangan akademisi dan para praktisi profesional yang aktif. Suasana yang sama juga akan didapat pada saat peserta didik terlibat dalam situasi nyata dari persoalan bisnis di perusahaan ketika mengikuti latihan praktek kerja.

Dengan perangkat modul dan paket program yang aktual serta proses pendidikan yang berkesinambungan, intensif dan partisipatif, diharapkan para peserta program pendidikan LP3I memiliki sikap dan kemampuan sebagai berikut:

Memiliki sikap dan etos kerja yang memahami dan menghayati nilai-nilai moral, tuntutan mutu yang tinggi dan keunggulan keahlian dalam bekerja dibidangnya

1. Memiliki keunggulan kompetitif, ulet dan mampu bekerja di bawah tekanan waktu dan mutu
2. Mampu memecahkan masalah secara sistematis dengan konsekuensi biaya minimum
3. Memiliki keterampilan sosial interpersonal yang diperlukan untuk meraih sukses dalam hubungan bina, memahami dinamika kelompok dan memiliki kemampuan untuk memberi inspirasi dan motivasi rekan kerja
4. Memiliki moral dan kepribadian yang tangguh tidak mudah putus asa dan berjiwa pantang menyerah

Dalam rangka menunjang program penyalarsan pendidikan dengan dunia kerja, dan menyiapkan lulusan Politeknik LP3I Makassar Kampus Tamalanrea untuk bersaing di pasar kerja yang makin kompetitif, Politeknik LP3I Makassar memfasilitasi mahasiswa dan dapat menjembatani mahasiswa dan alumninya untuk semakin dekat

dengan dunia kerja/industri, yaitu dengan melaksanakan On Job Training bagi mahasiswa semester 5/7 dan penempatan kerja bagi alumni. Adapun data perkembangan penempatan kerja alumni dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Penempatan Kerja TA 2019 – 2021 Kampus Politeknik LP3I Makassar

Rekapitulasi Jumlah Penempatan Kerja						
Kampus	Angkatan (NIM)	Jumlah Mahasiswa	Target Ditempatkan	Realisasi Kerja	Masih Proses Kerja	%
Polimak – Tamalanrea	2017	180	180	178	2	99%
	2018	175	175	170	5	97%
	2019	165	165	112	53	68%
	2020	133	133	58	75	44%
	2021	122	122	21	101	17%

Melihat perkembangan penempatan kerja diatas, maka bagian pusat karir dituntut untuk lebih giat dalam mengidentifikasi, mengembangkan dan memelihara potensi mahasiswa dalam proses penempatan kerja bagi lulusan politeknik lp3i makassar. Pengembangan mahasiswa berhubungan dengan lingkungan kampus, penilaian diri serta kemampuan mereka yang membantu mereka bekerja efektif pada saat ini atau masa yang akan datang. Kemampuan mahasiswa harus terpantau setiap saat oleh pusat karir agar organisasi senantiasa memiliki mahasiswa yang kemampuan dan kapasitasnya bisa diandalkan. Besarnya tantangan yang dihadapi perguruan tinggi dalam hal ini adalah Politeknik LP3I Makassar, maka diperlukan penerapan talent management dalam mengidentifikasi, mengembangkan dan pemeliharaan potensi mahasiswa, untuk dapat menjawab tantangan tersebut. Pusat karir adalah wadah pembinaan karir mahasiswa dimana perguruan tinggi mempersiapkan dan memperkenalkan dunia kerja bagi calon lulusannya.

Berdasarkan kajian teori dan hubungan antar variabel maka model kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini Bagaimana penerapan talent management Pusat Karir Pada Politeknik LP3I Makassar Kampus Tamalanrea.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan hal penting dalam melakukan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Dimana peneliti menggambarkan permasalahan penerapan talent manajemen pusat karir perguruan tinggi pada Politeknik LP3I Makassar kampus Tamalanrea

Dalam penelitian kualitatif, keshahihan data merupakan hal vital karena menyangkut taraf kepercayaan data dan hasil penelitian. Sebagaimana pentingnya kedudukan data dalam penelitian, memastikan kebenaran dan juga menjadi pekerjaan yang tak boleh diabaikan oleh peneliti. Maka dari itu keabsahan data adalah bagian yang penting dalam penelitian. Teknik yang dipakai untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu ketekunan pengamatan dan trigulasi.

Peneliti menentukan sumber untuk membantu dalam keberlangsungan penelitian. Peneliti mengambil pihak internal kampus Politeknik LP3I Makassar sebagai narasumber atau informan utama yang akan membantu peneliti dalam proses penelitian. Peneliti memperoleh data tidak hanya berasal dari informan utama tersebut, tetapi bila diperlukan dari informan tambahan lainnya yang terkait dengan topik penelitian yang akan diteliti

Penelitian kualitatif dalam menentukan informan dengan menggunakan pengambilan secara Penelitian kualitatif dalam menentukan informan dengan menggunakan pengambilan secara *purposive*. Penulis menetapkan secara sengaja dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling mengerti tentang apa yang diharapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.

Peneliti menentukan sumber untuk membantu dalam kelangsungan penelitian, namun sumber dalam penelitian kualitatif tidak dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, partisipan, informan, karyawan pada perusahaan dalam penelitian. Sesuai dengan topik penelitian yang diambil, peneliti menentukan untuk mengambil beberapa narasumber, yaitu Kepala Kampus sebagai informan utama dan Staf BKK sebagai informan kunci

Teknik yang dipakai untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu ketekunan pengamatan dan trigulasi. Trigulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data penelitian dengan cara membandingkan antara sumber, teori maupun metode atau teknik penelitian. Teknik triangulasi setidaknya ada tiga jalan yang dapat dilakukan oleh peneliti, yaitu mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan, mengeceknya dengan berbagai sumber data, dan memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan dapat dilakukan.

Peneliti harus kreatif dan sigap dalam membandingkan antara teori dengan masalah yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti akan membandingkan teori yang ada dengan permasalahan yang terjadi di Politeknik LP3I Makassar Kampus Tamalanrea agar data yang ditemukan mampu disusun secara sistematis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kondisi Objektif Politeknik LP3I Makassar Kampus Tamalanrea

Penerapan manajemen talenta (*talent management*) pada mahasiswa yang didasarkan pada kebutuhan internal kampus untuk mendapatkan penempatan alumni yang efektif, dimana penempatan alumni sesuai dengan tagline kampus “Kuliah dan Penempatan Kerja”. Talent management merupakan pendekatan lembaga yang terencana dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mengembangkan mahasiswa bertalenta yang secara konsisten menciptakan mahasiswa yang unggul. Tahapan-tahapan dari program talent management adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Talenta

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kampus, DR. Imran Trista Udin, S.Pd.,M.Pd.,dijelaskan bawah manajemen talenta pada bagian pusat karir di kampus secara umum mengadaptasi dari standar dan kualifikasi yang diterbitkan oleh Direktorat yang mengatur untuk SOP dan Juknis seluruh unit di bawah naunganya

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kampus, DR. Imran Trista Udin, S.Pd.,M.Pd., dijelaskan bahwa proses manajemen talenta bagian pusat karir melihat dari standar IPK, kualifikasi, pengalaman, untuk penempatan kerja nantinya.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kampus, DR. Imran Trista Udin, S.Pd.,M.Pd. kondisi objektif mahasiswa, dijelaskan bahwa kompetensi mahasiswa dikampus cukup baik sesuai dengan kapasitas masing-masing. Namun demikian tetap perlu diadakan perbaikan dan peningkatan kompetensi mahasiswa ke depannya

Berdasarkan wawancara dengan staff BKK, Alhumairah, SE, mengenai kondisi objektif kompetensi mahasiswa, dijelaskan bahwa masih perlu perbaikan, terutama untuk skill mahasiswa baik itu computer (excel, desain, pemrograman) dan akutansi, sehingga pada saat dicarikan pekerjaan bagian pusat karir tidak kesulitan dalam penempatan kerja karena memiliki skill yang mumpuni

Dalam menjalankan strategi manajemen talenta, salah satu unsur penting adalah mendapatkan mahasiswa yang bertalenta. Proses identifikasi mahasiswa yang berbakat, manajemen bakat sering dikaitkan dengan kompetensi inti dan kompetensi spesifik. Kompetensi dapat mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sifat-sifat pribadi mahasiswa (ditunjukkan melalui perilaku). Proses Talent management yang dilakukan bagian pusat karir di perguruan tinggi untuk perencanaan SDM dan meningkatkan bakat mahasiswa dalam rangka mencapai tujuan perguruan tinggi. Identifikasi talenta tersebut dilakukan dengan melakukan pemetaan mahasiswa.

Tujuan pemetaan mahasiswa adalah untuk membagi mahasiswa ke dalam kelompok-kelompok yang lebih kecil berdasarkan kriteria tertentu. Lebih khusus lagi, pemetaan mahasiswa ini bertujuan untuk menemukan talenta yang masuk dalam talent pool. Talent pool adalah sekelompok orang yang telah teridentifikasi dapat dikembangkan dalam jangka waktu tertentu dan diperlakukan sebagai asset kampus. Pemetaan ini harus dilakukan, karena tanpa adanya pemetaan mahasiswa yang baik, maka pengembangan mahasiswa dan manajemen talenta tidak akan berjalan efektif. Investasi pengembangan untuk suatu kelompok mahasiswa tentu berbeda dengan kelompok lainnya. Khusus untuk kelompok mahasiswa bertalenta tentunya membutuhkan pola pengembangan yang khusus juga.

Untuk pemetaan mahasiswa ini, tertapat beberapa elemen yang digunakan sebagai kriteria, yaitu IPK, profil, kualifikasi, yang dapat dinilai secara obyektif dan ketiganya

menggambarkan kinerja selama proses perkuliahan. Sedangkan elemen keahlian, potensi dan kuantifikasi dinilai secara subyektif, dan ketiga elemen ini digunakan untuk mengukur atau memprediksi potensi mahasiswa di masa depan. Keenam elemen tersebut diwakili oleh dua dimensi yaitu kinerja dan potensi. Kinerja mewakili kriteria elemen apa yang dilakukan mahasiswa di masa lalu, sedangkan potensi menggambarkan sejauhmana kapabilitas dan kesiapan mahasiswa dalam bekerja.

Hasil dari identifikasi talenta mahasiswa adalah berupa talent pool, yang berisi mahasiswa yang bertalenta secara konsisten, untuk mendukung kinerja mahasiswa, dan sebaliknya PT harus berupaya untuk mempertahankan talenta ini dengan berbagai program yang mendukung kemajuan mahasiswa. Pada lembaga pendidikan khususnya kampus Politeknik LP3I Makassar, perencanaan talenta dibawah kendali langsung oleh bagian pusat karir.

Dari hasil penelitian bahwa dimana perencanaan dan sekaligus semua kegiatan kampus, Identifikasi dan pengembangan mahasiswa yang berkaitan dengan bakat mahasiswa di pusatkan di bagian pusat karir dengan dibantu oleh bagian akademik untuk melihat kartu hasil studi setiap mahasiswa.

Namun demikian, karena Politeknik LP3I Makassar kampus tamalanrea adalah kampus swasta yang dimiliki Yayasan, maka semua kebijakan yang ditetapkan oleh Pusat karir selalu di koordinasikan dengan Kepala kampus dan diselaraskan dengan kepentingan Yayasan sebagai pemilik lembaga. Selain itu Penanggung jawab pusat karir juga akan menyesuaikan tata Kelola pusat karir sesuai dengan SOP yang berlaku. Sehingga Kampus Politeknik LP3I Makassar kampus tamalanrea berjalan selaras dengan semua *stakeholder* (pemangku kepentingan) kampus.

2. Pengembangan Talenta Politeknik LP3I Makassar Kampus Tamalanrea

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kampus, DR. Imran Trista Udin, S.Pd.,M.Pd., dijelaskan bahwa faktor pendukung dan penghambat dalam proses manajemen talenta, tidak semua mahasiswa politeknik lp3i makassar kampus tamalanrea mempunyai kompetensi dan latar belakang Pendidikan, kurang menguasai teknologi, minat belajar yang kurang, kurangnya motivasi, keadaan ekonomi atau Tingkat kesejahteraan mahasiswa, fasilitas pendukung dalam pembelajaran, pelatihan (training yang diikuti).

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kampus, DR. Imran Trista Udin, S.Pd.,M.Pd., dijelaskan usaha pimpinan dalam membina para mahasiswa dengan berusaha mengembangkan kompetensi mahasiswa agar lebih efektif dan efisien melalui pelatihan dan pengembangan mahasiswa dengan memberikan training softskill dan hardskill yang narasumbernya didatangkan langsung dari industry. Selain itu pimpinan juga berusaha menjalin hubungan Kerjasama dengan mitra dan membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan bimbingan dan masukan kepada mahasiswa.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kampus, DR. Imran Trista Udin, S.Pd.,M.Pd., dijelaskan bahwa program pelatihan pada setiap bagian ada program kerja untuk pelatihan internal seperti, English camp, pembekalan magang, outbound training, dan semua itu sudah diprogramkan oleh tiap bidang di politeknik lp3i makassar

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kampus, DR. Imran Trista Udin, S.Pd.,M.Pd., dijelaskan bahwa mahasiswa juga ditugaskan untuk mengikuti pelatihan di

luar kampus, terutama bila di undang dari perguruan tinggi, mitra dan lain sebagainya dan disesuaikan dengan kepentingan kampus

Berdasarkan wawancara dengan staf bkk, Alhumairah SE dijelaskan bahwa program kampus dalam meningkatkan kompetensi mahasiswa kepala kampus selalu berupaya membangun komunikasi yang efektif, memberikan bimbingan dan masukan dalam penyelesaian tugas, dan memberikan motivasi kepada mahasiswa

Berdasarkan wawancara dengan staf bkk, Alhumairah SE dijelaskan bahwa program pelatihan dengan mendatangkan pemateri dari industri

Secara prinsip, pelatihan mahasiswa menjadi suatu aktifitas yang bertujuan menjaga dan meningkatkan prestasi mahasiswa pada saat sekarang. Sedangkan pengembangan talenta mahasiswa ditujukan untuk meningkatkan prestasi dimasa datang. Ada beberapa asumsi dasar yang melatarbelakangi mengapa talenta mahasiswa menjadi faktor signifikan, strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan di Politeknik LP3I Makassar Kampus Tamalanrea, yaitu:

- a. Manusia adalah set utama dan terpenting dalam institusi pendidikan.
- b. Kualitas manusia paling menentukan keberhasilan tujuan organisasi.
- c. Unsur manusia adalah variabel terkontrol paling besar dalam lembaga.
- d. Sebagian besar persoalan yang terjadi dalam suatu institusi, seringkali berkaitan dengan masalah performa/penampilan manusia yang bekerja atau berinteraksi di dalamnya.
- e. Perhatian utama dari penerapan sistem perguruan tinggi adalah mengidentifikasi perilaku proses dari setiap manusia yang terlibat di dalamnya dan mengarahkannya untuk selalu bersama mencapai tujuan yang ditetapkan kampus

Berbagai model manajemen talenta, dapat dilihat satu kesamaan yaitu komponen kunci dalam model talenta adalah pengembangan. Tetapi tentunya pilar pengembangan talenta tidak dapat berdiri sendiri tanpa didukung sistem penilaian kinerja yang baik. Pengembangan talenta yang bagus tidak akan berhasil secara maksimal jika proses identifikasinya tidak didukung oleh sistem penilaian kinerja yang bagus. Program pengembangan talenta yang didesain dalam suatu perguruan tinggi harus diawali dengan insight dalam setiap talenta. Insight adalah sebuah proses menginternalisasikan apa yang harus dilakukan untuk memahami kekuatan para mahasiswa untuk dapat berkinerja unggul di suatu bidang. Dengan bantuan pusat karir, diharapkan mahasiswa bertalenta dapat menemukan peluang baru dalam diri mereka dan belum dapat ditemukan sendiri sebelumnya. Insight harus diikuti dengan motivasi. Motivasi yang dibangun untuk mahasiswa harus jelas, sehingga jika seorang mahasiswa bertalenta mengikuti program pengembangan, maka harus dipikirkan apa yang akan diperoleh, dan sebaliknya jika tidak mengikuti, konsekuensi apa yang diterima.

Program pengembangan untuk mahasiswa dalam bentuk pelatihan harus memfokuskan pada penemuan pengetahuan dan keterampilan baru dalam lingkungan kerja. Program pengembangan melalui pelatihan yang fokus pada penemuan pengetahuan dan keterampilan. Saat mengimplementasikan pengembangan mahasiswa dalam manajemen talenta harus mendasarkan pada sikap proaktif sehingga setiap program pengembangan yang didesain harus dilakukan secara terencana sesuai dengan pengembangan karir mahasiswa. Keserasian program pengembangan talenta ini harus diorganisasikan dengan sistem atau program lainnya, sehingga terdapat sinergi antar

sistem dan program, dan pada gilirannya akan menyumbang kinerja unggul bagi mahasiswa bertalenta dan dapat menyumbang kinerja unggul bagi organisasi.

Kampus Politeknik LP3I Makassar Kampus tamalanrea selain menyiapkan lulusan yang memiliki keterampilan praktis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan terampil, cepat dan akurat sesuai dengan masing-masing bidangnya disebut dengan Hardskill, berdasarkan dari kebutuhan dunia industry bukan hanya sekedar hardskill yang harus dimiliki tetapi soft skill yang harus dimiliki oleh lulusan LP3I sehingga lulusannya memiliki karakter sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Tidak semua lembaga pendidikan memperhatikan softskill, tetapi LP3I telah menyiapkan konsep pendidikan selain memberikan Hard skill, tetapi soft skill menjadi perhatian khusus di LP3I dengan mengimplementasikan soft skill. Soft skill diberikan diluar jam perkuliahan berupa kegiatan non SKS yang bersertifikat, yang terdiri dari:

- a. Semester 1
 - (1) Program Studi pengenalan lingkungan (PSPL), yang terdiri dari training bagaimana menentukan tujuan hidup
 - (2) Mentoring Agama
- b. Semester 2
 - (1) Training Soft skill (Kuliah non sks)
 - (a) Manajemen Waktu
 - (b) Meningkatkan Motivasi
 - (c) Kemampuan dan kemauan Belajar
 - (2) Mentoring Agama
- c. Semester 3
 - (1) Training soft (Kuliah non sks)
 - (a) Kepemimpinan Efektif
 - (b) Menyelesaikan Masalah
 - (c) Berfikir kreatif
 - (d) Asertif (Ketegasan dan kebernian)
 - (e) Kerjasama TIM
 - (2) Training tentang proses penempatan kerja
 - (a) Informasi tentang proses magang kerja LP3I, pembuatan CV
 - (b) Proses Recruitment/Wawancara
 - (c) Penambahan wawasan tentang ISO
 - (d) Negosiasi dan komunikasi
 - (e) Penambahan wawasan tentang K3
- d. Semester 4
 - (1) Kewirausahaan (Entrepreneur)
 - (a) Paradigma change (SEQ)
 - (b) Mindset Reprogramming
 - (c) Model SEQ
 - (d) Spiritual Funancial
 - (e) Muhasabah
 - (2) Sharing Experience
 - (a) Dengan pihak Alumni
 - (b) Pengusaha-pengusaha sukses

Kegiatan pelatihan dan Pengembangan talenta yang pernah dilaksanakan oleh Politeknik LP3I Makassar Kampus Tamalanrea antara lain:

1. Training Soft skill Life Mapping
2. Training Soft skill Problem solving dan critical thinking
3. Training Softskill Pelatihan Wirausaha, PIRT & produk halal
4. Training Soft skill Entrepreneur VS Employee
5. Talkshow Pentingnya Softskill dalam dunia kerja
6. Training Softskill Leadership
7. Training Softskill Interview engineering
8. Training Softskill Letter & CV
9. Training Softskill Outbound Training
10. English Camp
11. Pembekalan magang dan pembekalan kerja
12. Seminar Pajak
13. Table Manner
14. Beauty Class & Handsome Class

Pelatihan dan pengembangan talenta di Politeknik LP3I Makassar Kampus Tamalanrea disesuaikan dengan konsep perencanaan talenta yang telah ditetapkan Kepala kampus dan implementasinya menjadi tanggung jawab para kepala bidang. Konsep dan perencanaan program pelatihan dan pengembangan bakat mahasiswa dibuat sesuai SOP kemudian teknis pelaksanaannya di serahkan ke tiap kepala bagian.

Semua mahasiswa memiliki hak yang sama untuk mengikuti pelatihan baik di dalam maupun di luar kampus, dengan maksud untuk pemerataan kompetensi dan agar semua dapat mempunyai pengalaman serta pengetahuan yang setara. Setelah mengikuti pelaksanaan kegiatan pelatihan maupun pengembangan, maka mahasiswa yang mengikutinya akan diberikan kartu kontrol dan akan ditindaklanjuti pada saat penempatan On The Job Training/Magang

3. Pemeliharaan talenta

Berdasarkan wawancara dengan kepala kampus dijelaskan bahwa pihak kampus berusaha mengembangkan kompetensi mahasiswa agar lebih efektif dan efisien melalui pelatihan dan pengembangan mahasiswa dengan memberikan training soft skill dan hardskill yang narasumbernya dari industri.

Berdasarkan wawancara dengan staf bkk, Alhumairah SE dijelaskan bahwa program pelatihan diharapkan mahasiswa lebih bersemangat lagi dalam belajar dan keterampilan serta ilmu yang di peroleh dapat dipraktekkan di industri

Sistem karir yang semakin terbuka, memberikan peluang bagi mahasiswa untuk berkarir. Dalam hal ini perguruan tinggi perlu bersikap bijaksana dengan mengembangkan program-program talenta yang bertujuan untuk dapat memelihara dan mempertahankan talenta-talenta yang dimiliki dan telah dikembangkan. Dalam pemeliharaan talenta yang menjadi pertimbangan antara lain lingkungan tempat belajar dan kenyamanan dalam belajar.

Beberapa faktor penting dalam pemeliharaan talenta, antara lain:

- a. Kesempatan untuk pengembangan diri yaitu perguruan tinggi memberikan kesempatan kepada mahasiswa bertalenta untuk mengembangkan kompetensi

dengan mempelajari keterampilan baru, pengetahuan baru dan menunjukkan potensi mereka secara penuh.

- b. Kesempatan untuk mengembangkan karir; perguruan tinggi menginginkan mahasiswanya untuk menginvestasikan dirinya untuk karir di perguruan tinggi, sebagai imbalannya pusat karir mengembangkan karir mahasiswa. Terkait dengan hal ini, perguruan tinggi harus membangun pola karir mahasiswanya dan sistem suksesi sebagai dasar perencanaan karir talenta.
- c. Peluang untuk promosi, agar menjadi strategi mempertahankan (*retention*), proses promosi mahasiswa harus terbuka dan transparan. Kandidat alumni yang akan dipromosikan ke mitra harus diseleksi, berdasarkan kinerja dan kompetensi. Bila memungkinkan, bisa dilakukan fast track dalam pengembangan karir talenta.
- d. Sistem penggajian
Proses penempatan kerja, bagian pusat karir harus memperhatikan upah yang akan diperoleh atau standar gaji yang diberikan oleh mitra kepada alumni yang diterima bekerja. Hal ini harus dilakukan untuk memotivasi alumni dalam bekerja.

Dalam manajemen talenta program retensi juga menjadi faktor penentu dimana pusat karir dapat mempertahankan mahasiswa yang potensial dan loyal kepada kampus, dari sisi individu mahasiswa, faktor usia juga menjadi faktor penentu, misalnya pada saat mendaftar kuliah di Politeknik LP3I Makassar kampus tamalanrea di bagian marketing telah menjelaskan standar usia untuk peserta didik yang dapat diterima untuk lanjut kuliah di kampus, yaitu maksimal 23 Tahun, hal ini harus dilakukan mengingat pada saat melamar kerja ada standar ujian yang dikeluarkan perusahaan untuk penerimaan karyawan baru/fresh graduate.

KESIMPULAN

1. Proses perencanaan talenta yang ada di Politeknik LP3I Makassar kampus tamalanrea dirancang dengan terlebih dahulu disesuaikan dengan permintaan mitra dan disesuaikan dengan talent yang tersedia, menganalisis volume dan beban pekerjaan, sekaligus menganalisis kekuatan dan kelemahan talent yang dimiliki kampus
2. Pelatihan dan pengembangan talenta di Politeknik LP3I Makassar Kampus Tamalanrea yang diselenggarakan dengan dua model (yakni *on the job training* dan *off the job training*)
3. Setelah mengembangkan talenta, pihak kampus perlu menyusun suatu program retensi talenta yang berfokus pada pengembangan karir mahasiswa. Program tersebut mencakup pola karir. Pola karir adalah mengatur pergerakan karier mahasiswa apabila lulus kuliah dengan sistem karir yang semakin terbuka, memberikan peluang bagi mahasiswa untuk berkarir. Dalam hal ini perguruan tinggi perlu bersikap bijaksana dengan mengembangkan program-program talenta yang bertujuan untuk dapat memelihara dan mempertahankan talenta-talenta yang dimiliki dan telah dikembangkan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. (2025). *Penciptaan Nilai Organisasi: Perspektif Dan Strategi Untuk Keberlanjutan*. Makassar: Nobel Press.

- Alam, R., & Nurimansjah, R. A. (2022). *Manajemen Talenta & Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Kampus.
- Alfazani, M. R., & A, D. K. (2021). Faktor Pengembangan Potensi Diri: Minat/Kegemaran, Lingkungan Dan Self Disclosure (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 586-597.
- Alhamuddin. (2019). *Politik Kebijakan Pengembangan Kurikulum di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ambar, T.S., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Implementasi dalam Persepektif Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Diniati, I., Komariah, A., & Kurniady, D. A. (2018). Implementasi Talent Management dan Motivasi Kerja Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Direktorat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 294-306.
- Fitriani, L., & Ahmad, F. (2025). *Total Quality Management*. Makassar: Nobel Press.
- Herdani., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Irdamurni. (2019). *Pendidikan Inklusif: Solusi dalam Mendidik Anak Berkebutuhan Khusus*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Harfa Creative.
- Normi, S. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Expert.
- Octavia, H. V., & Susilo, H. (2019). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Admnistrasi Bisnis*, 60(2), 186-191.
- Rahmat, Z. (2021). Pusat Bimbingan Karir (Career Centre) Sebagai Sarana Bimbingan Karir Bagi Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Menuju Dunia Kerja. *Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 2(2), 27-31.
- Rahmayanti, S. F., Latief, F., Asbara, N. W., & Sofyan, I. R. (2024). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pt. Bank Bni (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 5(1), 1-10.
- Robiansyah. (2020). *Pengembangan Diri Strategi Membangun Pribadi Produktif*. Bogor: CV Dandelion Publisher.
- Saputra, R. D., Ratnasari S. L. & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politik*, 4(1), 90-99.
- Suryatna, A. (2016). Talent Manajemen Dalam Manajemen Perkuliahan pendidikan Senin FRSD UPI. *RITME Jurnal Seni dan Desain Serta Pembelajarannya*, 2(2), 40-46.
- Wibowo. (2019). *Manajemen dari fungsi dasar ke Inovasi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wicaksana, S. A. (2021). *Manajemen Pengembangan Talenta*. Jakarta: DD Publishing.
- Widiyono., & Nul'Halim, L. (2018). *Manajemen Strategis & Isu-Isu Kekinian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zunaidah., & Nabawih, D. (2020). *Manajemen Talenta*. Palembang. Unsri Press: Universitas Sriwijaya.