

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Generasi muda merupakan elemen penting di dalam bursa tenaga kerja baik di dalam negeri maupun internasional. Sepuluh tahun terakhir solusi berbagai tantangan terkait tenaga kerja menjadi target dalam talent development baik untuk pasar tenaga kerja saat ini maupun sebagai penentu masa depan bangsa. Negara – negara berkembang seperti Indonesia memiliki tantangan yang lebih besar dalam mengelola generasi mudanya selain dari kuantitas namun lebih jauh terkait kualitasnya agar tidak tergerus pasar bebas di era globalisasi. Pengelolaan generasi muda supaya mencapai puncak produktivitasnya memerlukan kondisi sehat dan berpendidikan yang sesuai dengan potensinya. Survei *My World 2015* dari (Andrea, Gabriella, & Tímea, 2017) mengungkapkan bahwa secara global, generasi muda melihat bahwa pengelolaan diri dalam bentuk kesempatan memperoleh pendidikan dan kesempatan berekspresi merupakan hal yang penting untuk menyongsong masa depan gemilang.

Dalam tataran lokal Indonesia, tahun 2045 Pemerintah Indonesia mencanangkan Program Indonesia Emas yaitu sebagai negara yang memiliki ekonomi terkuat di dunia, keadaan tersebut dapat dicapai dengan syarat minimal yaitu Indonesia memiliki pertumbuhan ekonomi minimal sebesar 7% pertahun dan harus mampu memanfaatkan bonus demografi dengan memprioritaskan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) terutama generasi mudanya (Hartarto, 2014). Indonesia saat ini sedang berada di kondisi menuai bonus demografi sampai puncaknya di tahun 2030. Bonus demografi adalah keadaan dimana jumlah penduduk usia produktif melimpah daripada penduduk berusia non produktif. Bonus demografi dapat dilihat dengan parameter *Dependency Ratio* (angka beban ketergantungan) yang cukup rendah, yaitu mencapai 44. Hal ini berarti bahwa dalam setiap 100 penduduk usia produktif (15-64 tahun) hanya menanggung sekitar 44 penduduk tidak produktif. Data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia tahun 2015 *dependency ratio* memiliki angka lebih kecil yaitu 48,6. Angka *dependency ratio* ini akan semakin kecil lagi pada tahun 2020 – 2030 yang akan menciptakan bonus demografi untuk Indonesia. Dengan bonus demografi yang akan diterima Indonesia tahun 2020 – 2030 maka peluang untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi dapat dicapai. Namun untuk mewujudkan tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi tersebut, hal yang perlu diperhatikan yaitu bagaimana strategi negara dalam

menyiapkan angkatan kerja yang berkualitas jika tidak, maka bonus demografi bahkan menjadi beban negara.

Indonesia memiliki tantangan besar dalam melanjutkan pembangunan untuk generasi selanjutnya. Data yang disampaikan PPN/Kepala Bappenas lonjakan populasi mulai terlihat pada 2020, diperkirakan sebanyak 271,1 juta jiwa. Dan pada 2035 populasi Indonesia mencapai 305,6 juta jiwa. Tantangan yang lain, fakta yang ada saat ini menunjukkan bahwa indeks pembangunan manusia atau *Human Development Index* (HDI) Indonesia masih rendah ((UNDP), 2020). Indonesia berada pada urutan 107, dari 189 negara di dunia. Sementara di kawasan ASEAN, HDI Indonesia berada di urutan 5 dari 10 negara ASEAN, posisi ini masih dibawah Thailand, Malaysia, Brunei dan Singapura. Tingkat HDI ini menunjukkan tidak kompetitifnya pekerja Indonesia di dunia kerja. Data dari BPS tahun 2019, jumlah pengangguran lulusan Diploma sebanyak 6.9 juta, sedangkan lulusan universitas sebanyak 6.2 juta sarjana. Secara keseluruhan tabel kompetitifnya Indonesia digambarkan dalam tabel 1.1 berupa tabel *competitiveness trends Indonesia* (Saragih, Widodo, & Prasetyo, 2016):

Tabel 1.1 Competitiveness Trends Indonesia 2018



Di Indonesia, generasi muda yang termasuk generasi milenial yaitu penduduk usia 20 – 35 tahun menurut data Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) terdapat sejumlah 63 juta jiwa. Jumlah generasi millennial di dunia kerja mencapai 50% dan diperkirakan tahun 2030 generasi ini akan menguasai 75% lapangan kerja global. Di Indonesia sendiri, generasi ini mencapai 34.45 % populasi. Pemerintah telah menetapkan peta jalan *Making Indonesia 4.0* sebagai

strategi menerapkan revolusi industri 4.0 sekaligus membawa Indonesia masuk 10 besar ekonomi dunia pada 2030.

Jumlah penduduk yang banyak, ditunjang dengan perkembangan infrastruktur dan sumber daya manusia (SDM) bisa menjadi modal penting untuk melaksanakan revolusi industri 4.0. Empowering human talent adalah kunci kemajuan Indonesia dan penerapan industri 4.0. Mereka ada di usia produktif yang saat ini mengisi bursa kerja di Indonesia, namun hanya 8% yang memiliki keterikatan di pekerjaan, sedangkan 15% pekerjanya tidak memiliki rasa keterikatan bekerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2 tentang jumlah tenaga kerja yang *engaged* dengan karirnya sebagai berikut:

Tabel 1.2 Tenaga Kerja Indonesia terkait Engagement

Negara	Engaged	Not Engaged	Actively disengaged
Filipina	29%	63%	8%
Thailand	14%	84%	2%
Malaysia	11%	81%	8%
Singapura	9%	76%	15%
Indonesia	8%	77%	15%

Sumber : (S. C. Gallup, 2013)

Di Indonesia 85% organisasi mengalami kesulitan dalam menarik SDM dengan ketrampilan kritical dan lebih dari 88% organisasi mengalami kendala dalam mendapatkan SDM berpotensi tinggi. Angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan angka global sebesar 71% dan 60% untuk masing-masing kriteria. Selain dalam hal perekrutan, organisasi-organisasi di Indonesia juga mengalami kesulitan dalam mempertahankan SDM. Sebanyak 78% dari organisasi-organisasi yang ada di Indonesia menemukan kesulitan untuk mempertahankan SDM dengan ketrampilan kritical terutama kepada SDM generasi millennial (Journal, 2019).

Dengan kondisi seperti diatas generasi produktif Indonesia saat ini kurang kompetitif dibandingkan dengan negara lain bahkan hanya tingkat ASEAN. Hal ini disebabkan oleh faktor pengelolaan generasi muda yang masih tradisional yang tidak memiliki kesempatan belajar berorganisasi termasuk peluang untuk memahami dan mengembangkan bakat-bakat itu sepanjang karier mereka. Selain itu, pemerintah perlu melihat adanya era pasar bebas dalam merekrut sumber daya manusia yang bertalenta. Kondisi generasi produktif di Indonesia yang banyak tidak *engaged*

dengan pekerjaan memperburuk persepsi penyedia lapangan pekerjaan di dunia bahwa generasi muda Indonesia kurang menyiapkan diri di era persaingan bebas “*Talent War*” pemerintah harus bahu membahu bekerjasama memperbaiki keadaan generasi muda yang akan datang sehingga Indonesia mampu bersaing di era global. Sumber daya manusia di Indonesia yang melimpah harus dijadikan sebagai asset penting negara, pengelolaannya menggunakan konsep human capital.

Pengelolaan talenta merupakan inti dari konsep *Human Capital* (Hunt, 2014). Kesuksesan suatu negara sangat ditentukan oleh strategi pengelolaan talenta Sumber Daya Manusia (SDM) yang digunakan. Ketika berbicara mengenai strategi, maka yang pertama kali harus dimiliki oleh negara adalah gambaran kebutuhan talenta yang diperlukan. Pada umumnya negara sudah menyadari kebutuhan talenta berdasarkan visi, misi, strategi, dan nilai-nilai negara. Namun ternyata perkiraan kebutuhan talenta berdasarkan tantangan industri di masa mendatang sering dilupakan. Padahal bila tantangan industri tidak dipertimbangkan, bisa dipastikan negara akan kekurangan talenta pada saat dibutuhkan ke depannya.

Dalam buku *The War for Talent 2001* dalam (Cheng, 2013) dituliskan “*in 1900 only 17 percent of job required knowledge worker, now over 60 percent do...As the economy become more knowledge based, the differential value of highly talented people continues to amount*” sejak adanya buku tersebut kebutuhan bagaimana cara pengelolaan talenta dalam hal menyeleksi, menarik, mengolah dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial menjadi sangat penting. SDM bertalenta menjadi sangat penting. Negara yang tidak disupport oleh SDM yang bertalenta dan berpikir strategis akan tidak mampu bertahan meskipun memiliki strategi yang bagus.

Negara perlu memiliki strategi dalam memperoleh SDM yang tepat sesuai pekerjaan karena biaya untuk meningkatkan ketrampilan SDM menghabiskan sebesar 60% dari biaya pelatihan SDM (Shuck et al., 2016). Untuk mendapatkan SDM yang tepat sesuai dengan posisinya diperlukan pengelolaan talenta yang dimulai dengan proses penarikan, kemudian pengelolaan dan bagaimana mempertahankan SDM tersebut. Ketiga proses tersebut jika dilaksanakan dengan baik negara akan memiliki SDM yang berkinerja tinggi yang mampu menghasilkan pendapatan tiga kali lipat dari SDM biasa. Namun disisi lain negara juga dituntut untuk memiliki program mempertahankan SDM berkinerja tinggi mengingat kompetisi pasar dalam *Talent War* sangat tinggi. Ini menjadi tantangan tersendiri bagi negara untuk melakukan penelitian bagaimana

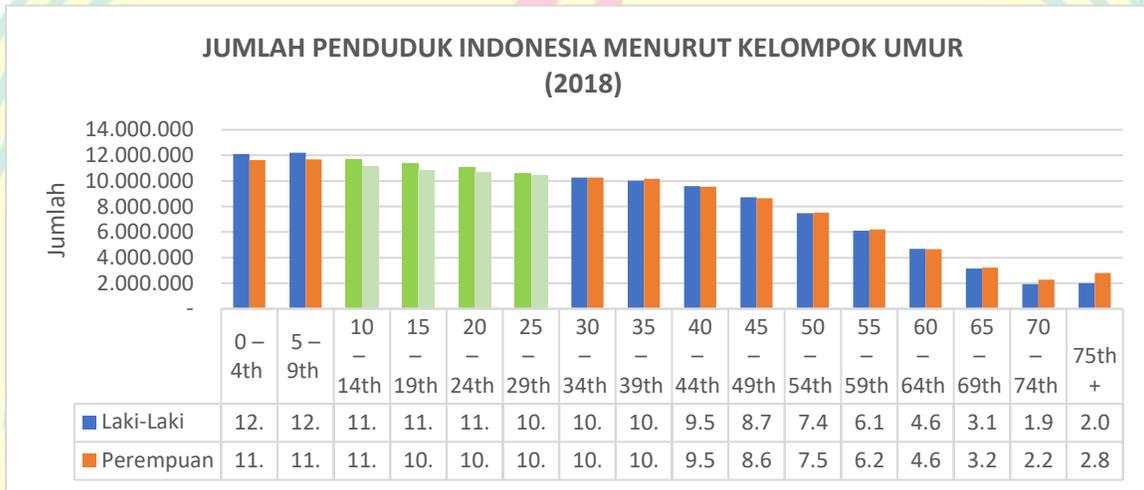
memiliki SDM yang berkinerja tinggi sekaligus memiliki keterikatan dan kecintaan yang tinggi pada bangsanya.

Negara juga memiliki tantangan bagaimana mengelola talenta SDM yang memiliki *performance* rendah. SDM yang memiliki *performance* rendah memiliki ciri produktivitasnya rendah, tidak memiliki keterikatan kerja, membutuhkan biaya yang tidak sedikit (Bryl, 2017). Dalam hal ini identifikasi awal saat melakukan pemetaan dan pengelompokan menjadi hal yang sangat penting. Dalam buku *Commonsense* pengelolaan talenta (Hunt, 2014) langkah terbaik dalam menghadapi tantangan diatas adalah melakukan pengelolaan talenta: (1) *Employing the right people*. Diawali dengan mengidentifikasi kekuatan SDM dengan memastikan kekuatan yang dimiliki SDM sejalan dengan kebutuhan organisasi (2) *Focusing people on the right things*: memastikan SDM bekerja di area yang tepat dan mensupport tujuan organisasi, SDM dengan sadar dan gembira tidak melakukan hal-hal lain selain yang mengarah pada capaian organisasi. (3) *Ensuring people do things the right way*: memberikan arahan secara bertahap untuk menuju target organisasi. (4) *Giving people the right development*: memberi kesempatan SDM untuk tampil dengan kinerja terbaiknya dan memberi arahan karir kedepannya yang mesupport kelangsungan masa depan organisasi. Keempat tahapan diatas merupakan “4Rs *Strateic Human Resources*” dalam pengelolaan talenta: *hire the right people, fokus them on the right things, ensure they are doing the right way, and foster the right development*. Pengelolaan talenta yang dikelola dengan baik akan mengasilkan SDM yang memiliki *engagement* yang tinggi (Krueger, Jerry, 2004).

Penelitian ini ditujukan untuk Generasi Z yang dilahirkan antara tahun 1995 sampai 2012. Sadar akan perlunya waktu yang lama dalam menyiapkan tongkat estafet pembangunan khususnya dalam hal menyiapkan SDM yang kompetitif dengan harapan akan mampu menaikkan citra Indonesia di dunia. Generasi Z menentukan wajah Indonesia di masa depan. Menurut data Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) terdapat 88 juta Generasi Z penduduk usia 10 - 29 tahun atau sekitar 26% dari jumlah penduduk Indonesia di tahun 2020 seperti yang terlihat di Tabel 1.3 di bawah ini. Mereka saat ini berada di usia produktif yang sedang berada di zona pengelolaan diri. Generasi Z merupakan generasi yang memiliki potensi besar untuk dapat diarahkan sebagai inisiator, partner sekaligus pembuat keputusan dan leader bangsa Indonesia ke depan. Besarnya jumlah Generasi Z saat ini dapat menjadi tantangan dan peluang bagi Indonesia, terutama bagi target Indonesia memanfaatkan bonus demografi 2030 sehingga menembus status negara berpendapatan tinggi di tahun 2045 dan memberikan standar kehidupan yang lebih tinggi

bagi masyarakat. Kuncinya adalah memahami potensi kekuatan Generasi Z dan mendorong mereka agar menjadi roda penggerak ekonomi Indonesia (Millennial, 2019).

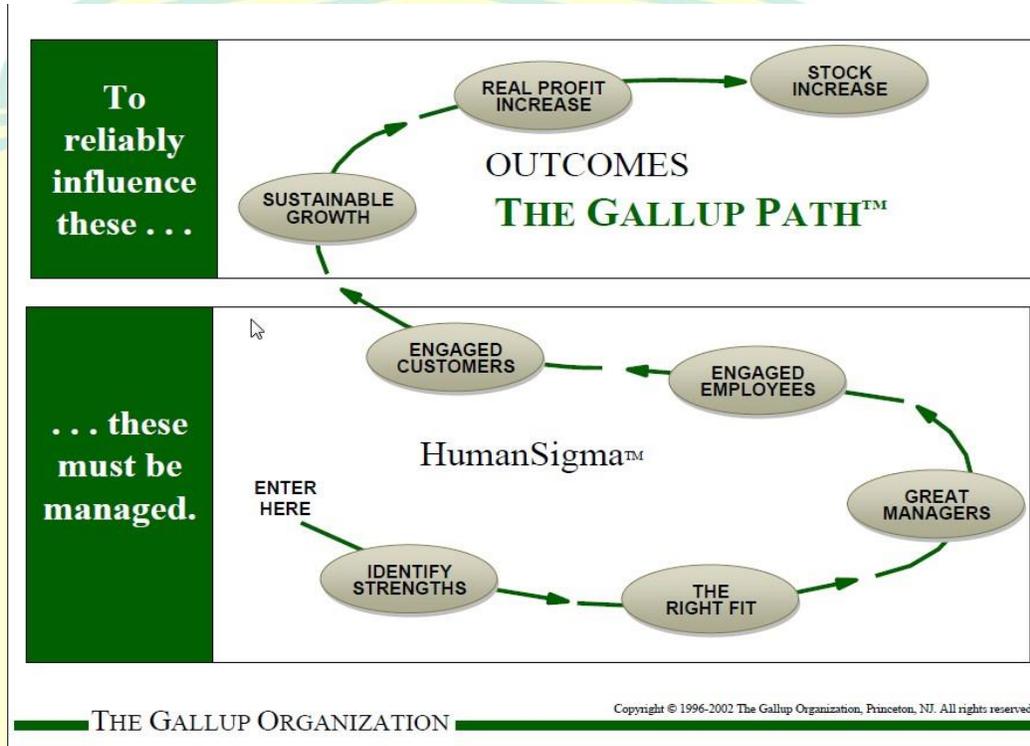
Tabel 1.3 Jumlah Penduduk Indonesia Menurut Kelompok Umur



Sumber: Data Badan Pusat Statistik 2020

Dari penelitian *Gallup Organization* (D. G. Gallup, 2014), dijelaskan bahwa *employee engagement* berperan strategis pada kelangsungan sebuah organisasi, bahwa SDM yang memiliki *employee engagement* yang tinggi akan memberikan kontribusi yang besar karena produktivitasnya tinggi. Jika organisasi itu diibaratkan negara maka *employee engagement* generasi millennial Indonesia yang rendah perlu menjadi bahan perenungan dan bahan evaluasi untuk memperbaiki keadaan dan merencanakan untuk Generasi Z sebagai pemegang tongkat pembangunan Indonesia ke depan menuju era Indonesia emas tahun 2045. Ekonomi Indonesia akan kuat jika generasi produktifnya memiliki produktivitas yang tinggi. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa *employee engagement* bersumber pada kesesuaian seseorang pada pekerjaan yang diembannya (*The Right Fit*). Kesesuaian pekerjaan ini harus mempertimbangkan potensi kekuatan individu, dimana dengan potensi kekuatan inilah seseorang akan bekerja optimal mengembangkan ilmu pengetahuan, ketrampilan dan sikap profesionalitasnya dalam bekerja. Siklusnya dijelaskan dalam Gambar 1.1 berikut:

Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa



Gambar 1.1 Gallup Path

Untuk dapat menghasilkan kompetensi yang optimal dalam mengolah potensi diperlukan sebuah strategi pengelolaan talenta/potensi yaitu serangkaian tata kelola talenta yang merupakan bagian penting dari potensi kekuatan individu. Tata kelola talenta ini dikenal dengan istilah pengelolaan talenta. Dalam konsep Inclusive Talent Management, pengelolaan talenta sejatinya tidak hanya untuk sosok individu yang memiliki potensi atau prestasi tinggi saja namun setiap individu memiliki potensi kekuatan yang harus dikembangkan sebagai sumber kekuatan suatu lembaga. Jika hal diatas ditingkatkan levelnya dalam cakupan negara, maka Bangsa Indonesia perlu memiliki strategi pengelolaan generasi mudanya terutama pada pengelolaan talenta generasi Z nya yang jelas sebagai generasi yang akan mengambil peran penting untuk bonus demografi 2030. Generasi Z harus disiapkan menjadi tenaga terampil Indonesia yang diperlukan di dalam negeri. Peran pengelolaan talenta Generasi Z bagi Indonesia sangat strategis dalam menjaga sumber daya manusia bertalenta agar tetap bertahan di dalam negeri.

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dan mengambil informan Tim Litbang PT. LeadPro dan sekelompok Generasi Z yang menjadi klien di PT. Lead Pro yang sejak tahun 2009 sudah merencanakan strategi

pengelolaan talenta untuk generasi muda Indonesia. Penelitian ini khusus mengambil informan Tim Litbang dan sekelompok Generasi Z dengan cara menggali lebih dalam bagaimana tata kelola dalam hal perencanaan untuk mengembangkan talentanya, bagaimana tata kelola dalam hal implementasi pengelolaan talenta, bagaimana kuadran pemetaan pengelolaan talentanya serta sejauhmana hasilnya.

Pembatasan Penelitian

Seperti yang telah diuraikan di atas, dalam mendukung proses transformasi menjadi bangsa yang lebih kompetitif, pengelolaan talenta Generasi Z di Indonesia haruslah komprehensif, mulai dari proses identifikasi, pengelolaan, pemeliharaan sampai pada pengelolaan talenta secara keseluruhannya.

Pengelolaan talenta ini akan dijadikan **fokus penelitian**. Proses pengelolaan melalui tahapan direncanakan, dijalankan, dan dievaluasi merupakan upaya agar Generasi Z menjadi aset yang akan memberikan kontribusi mampu membawa bangsa Indonesia secara keseluruhan dalam bentuk daya saing, maupun kreativitas dan inovasi. Seperti diketahui, cakupan pengelolaan talenta ini cukup luas, penelitian ini dibatasi pada **subfokus/tema**:

- 1) Keutamaan pengelolaan talenta generasi Z
- 2) Proses pelaksanaan pengelolaan talenta generasi Z
- 3) Hasil pengelolaan talenta generasi Z

Dalam penelitian ini, membatasi pengelolaan talenta generasi Z hanya pada komponen suatu program yang dinamakan oleh PT.LeadPro yaitu “*Talents Mapping*” merupakan langkah yang penting supaya fokus penelitian dapat diteliti fenomenanya secara mendalam dan menyeluruh. Diharapkan kehadiran PT Lead Pro sebagai penggagas program *Talents Mapping* dapat memberi peran besar dalam memberikan arah pengelolaan diri generasi Z di Indonesia.

Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Mengacu pada uraian latar belakang masalah dan fokus serta subfokus tersebut di atas, maka perumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah: **“Bagaimana pengalaman PT. Lead Pro dalam mengelola talenta generasi Z ?”**. Masalah tersebut dirinci lebih lanjut sebagai berikut:

- 1) Bagaimana keutamaan pengelolaan talenta generasi Z?

- 2) Bagaimana proses pelaksanaan pengelolaan talenta generasi Z?
- 3) Bagaimana hasil pengelolaan talenta generasi Z?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian fenomenologi ini adalah untuk menggali fenomena pengalaman hidup (live experience) tim litbang sebuah lembaga pengelolaan sumberdaya manusia dalam mengelola talenta Generasi Z secara menyeluruh dari perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasinya sejak generasi Z tersebut berusia remaja sampai berhasil menemukan passionnya. Tim Litbang melakukan pendampingan pada sekelompok Generasi Z yang saat ini telah berhasil menempuh jenjang pendidikan di kampus-kampus favorit di Indonesia dan kampus luar negeri. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pola pengelolaan talenta Generasi Z dan memberikan rekomendasi pola pengelolaan talenta Generasi Z supaya menghasilkan generasi yang produktif sesuai kekuatannya.

Dalam penelitian ini pengelolaan talenta didefinisikan sebagai serangkaian proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang diawali dengan menggali bakat dengan cara mengidentifikasi, menyeleksi, mengembangkan, menempatkan, dan mempertahankan bakat sehingga menjadi peran produktif yang dijalani dengan rasa enjoy, easy, excellent dan earn. Diharapkan penelitian ini dapat memberi peran besar dalam memberikan arah pengelolaan diri generasi Z di Indonesia.

Dengan menggunakan metode kualitatif fenomenologi eksploratif, peneliti dapat menemukan pemahaman yang luas dan mendalam pada situasi sosial yang kompleks, sehingga dapat ditemukan pola hubungan yang akhirnya dapat mengungkap atau menemukan makna atau pesan moral mengelola talenta generasi Z yang ideal. Disini peneliti menyelidiki secara mendalam kehidupan individu-individu dan meminta seseorang/kelompok untuk menceritakan pengalaman terkait pertanyaan penelitian fenomenologi ini. Semua informasi ini kemudian diceritakan kembali oleh peneliti dalam kronologi naratif (Bonnie Soeherman, 2019).

Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi praktis dan teoritis dalam pengelolaan SDM di Indonesia khususnya Generasi Z yang akan mengisi pembangunan menuju era Indonesia Emas 2045.

Pertama, manfaat praktis. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi positif dalam proses implementasi strategi SDM di Indonesia, bahwa pengelolaan talenta generasi Z melalui tahapan perencanaan, pengidentifikasian, penyeleksian, pelaksanaan dan evaluasi perlu dikelola dengan baik.

Kedua, manfaat teoritik. Secara teoritik, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pengelolaan model peningkatan SDM yang tidak hanya mengedepankan faktor intelektual semata, akan tetapi mengolah secara individual karena setiap manusia itu unik.

State of Art

Beberapa artikel dalam jurnal internasional yang peneliti temukan terkait dengan tema penelitian pengelolaan talenta Generasi Z telah menunjukkan bahwa penelitian terkait pengelolaan talenta lebih banyak difokuskan pada ranah industri atau perusahaan, sedangkan pembahasan secara individual belum ditemukan. Hal ini seperti dalam artikel *Y and Z Generations at Workplaces* (Andrea et al., 2017) menyatakan bahwa bangsa yang memiliki karyawan lintas generasi meskipun memiliki efek negatif berupa konflik antar generasi, namun jika karakter generasi yang berbeda ini jika dikelola potensinya akan menghasilkan efek yang positif bagi bangsa. Penelitian ini akan mengupas lebih dalam bagaimana potensi Generasi Z digali dan dikembangkan dikarenakan generasi Z yang akan mengisi lapangan pekerjaan di bangsa dan melanjutkan pembangunan di Indonesia, sehingga tidak timbul konflik antar generasi

Lebih lanjut, banyak penelitian terkait pengelolaan talenta memberi gambaran bahwa peneliti memiliki banyak ruang untuk melakukan penelitian lebih dalam dan detil bagaimana pola pengelolaan talenta untuk Generasi Z dimulai dari tahapan perencanaan berupa identifikasi sampai pengelolaan talenta, lebih fokus dikarenakan belum ada yang khusus menyentuh Generasi Z dan menjadi pioner topik penelitian di Indonesia terkait pengelolaan talenta untuk Generasi Z dikarenakan di negara lain sudah ada yang melakukan penelitian dan dijadikan acuan mengelola generasi mudanya. Hal tersebut dijelaskan dalam artikel berjudul *The phenomenon of young talent management in Russia -A context-embedded analysis* (Muratbekova-Touron, Kabalina, & Festing, 2018b) bahwa sistem pendidikan memiliki dampak pada nilai-nilai talenta muda dan karir awal mereka (pengaruh faktor makro pada faktor individu). Nilai talenta muda juga berdampak pada nilai-nilai organisasi bangsa (tingkat organisasi). Diharapkan penelitian ini menjadi pioner dalam penelitian mengenai fenomena pengelolaan generasi muda khususnya Generasi Z di Indonesia.

Beberapa negara telah melakukan penelitian mengenai pengelolaan talenta pada angkatan kerja mudanya seperti Rusia, Cina, India, Amerika. Indonesia perlu ada penelitian sejenis supaya diketahui pengaruhnya terhadap faktor makro dan mikronya.

Dalam artikel yang lain yaitu *Talent management in the Flemish Public Sector Positioning the talent management approach of the Flemish Government* (Buttiens & Hondeghem, 2012) menyatakan terdapat dua fokus pengelolaan talenta yaitu fokus pada *Inclusive Talent Management* adalah setiap individu dapat dirangsang ke kinerja tertinggi dengan mengembangkan dan mendukung kekuatan individu dan fokus *Exclusive Talent Management* adalah pada kekuatan spesifik yang dibutuhkan dalam posisi kunci organisasi. Hanya karyawan dengan talenta khusus ini yang akan dipilih untuk strategi pengelolaan talenta. Penelitian ini akan mengkaji lebih dalam penerapan *Inclusive Talent Management* khususnya dikaitkan dengan pengelolaan potensi individu untuk karirnya yang menggunakan konsep positif psikologi tidak hanya terkait bangsa yang berorientasi kinerja bangsa atau organisasi saja tetapi memfokuskan pada pengelolaan talenta sosok secara individual juga sangat penting.

Lebih dalam dijelaskan dalam artikel yang berjudul *Conceptualising inclusive talent management: potential, possibilities and practicalities* (Swales, Downs, & Orr, 2014) bahwa bakat harus diperlakukan sebagai karakteristik absolut individu dan sebagai sesuatu yang perlu diidentifikasi dan digunakan dalam peran yang memetakan bakat sekarang dan potensial. Mengingat penekanannya pada mencari di dalam orang daripada di antara mereka, tingkat pengelolaan diri yang jauh lebih tinggi akan diperlukan pada tingkat individu dan kelompok untuk membawa bakat ke permukaan. Pada penelitian ini menggunakan konsep bakat sebagai karakter yang alamiah, unik yang dapat dikaitkan dengan produktivitas. Bakat yang teridentifikasi akan diolah menjadi potensi yang kemudian diarahkan pengelolaannya dengan pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman sehingga nampak di permukaan sebagai kekuatan yang dapat bermanfaat untuk lembaga dimana individu berkarya atau berkarya mandiri.

Artikel-artikel yang berkaitan dengan tema penelitian memberi wawasan baru pentingnya menyiapkan generasi muda secara lebih terkelola dengan cara mengetahui bagaimana pola pengelolaan talenta Generasi Z di Indonesia untuk menghadapi bonus demografi 2030.

Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa