

POLA PENGELOLAAN TALENTA GENERASI Z
Studi Fenomenologi



Disertasi yang ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mendapatkan gelar Doktor

*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2022

POLA PENGELOLAAN TALENTA GENERASI Z STUDI FENOMENOLOGI

Diena Syarifa
MSDM

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan deskripsi secara menyeluruh pengalaman sebuah tim *Human Development* dalam melaksanakan program pengelolaan talenta untuk Generasi Z di rentang usia 15 – 20 tahun.

Studi ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode fenomenologi yang telah selesai dilaksanakan di Kota Bogor Jawa Barat pada tahun 2021. Data-data penelitian ini berasal dari informan penelitian melalui proses wawancara, studi dokumentasi dan observasi secara langsung di lapangan selama lima tahun pada Generasi Z dari Agustus 2015 sampai Juli 2020. Data dianalisis menggunakan Software ATLAS.ti versi 8.

Dari analisis dan interpretasi data diperoleh temuan penelitian berupa gambaran atau pola pengelolaan talenta Generasi Z yang terdiri dari tiga tema yaitu (1) Keutamaan pengelolaan talenta Generasi Z yang terlihat dalam sub tema: (a) untuk menyiapkan generasi unggul menyambut bonus demografi, (b) untuk memenuhi kebutuhan Generasi Z, (c) latar belakang pengelolaan talenta; (2) Proses pengelolaan talenta Generasi Z yang tergambar menjadi tiga sub tema: (a) Perencanaan: Program *Stimulation*, (b) Pelaksanaan: Program *Assessment*, (c) Pengorganisasian dan Evaluasi: Program *Development*; (3) Hasil Pengelolaan talenta Generasi Z tergambar menjadi dua sub tema: (a) *Output*, (b) *Outcome*.

Dari hasil temuan penelitian tersebut, novelty penelitian ini berupa pola pengelolaan talenta Generasi Z yang direkomendasikan untuk pembinaan Generasi Z sudah seharusnya menitikberatkan pada proses pengelolaan talenta yang menyeluruh dari aspek TASK: *Talent, Attitude, Skill* dan *Knowledge* melalui program yang terstruktur disesuaikan dengan karakteristik Generasi Z. Supaya menghasilkan Generasi Z yang produktif sejak usia belia, pengelolaan talenta Generasi Z perlu dukungan dari pemerintah berupa implementasi kurikulum pengelolaan talenta di dunia pendidikan baik pendidikan formal maupun non formal.

Kata kunci: Pola pengelolaan talenta, Generasi Z, Program *Stimulation*, Program *Assessment*, Program *Development*

Memartabatkan Bangsa

GENERATION Z'S TALENT MANAGEMENT PATTERNS STUDY OF PHENOMENOLOGY

Diena Syarifa
MSDM

ABSTRACT

The purpose of this study is to provide a comprehensive description of the experience of a Human Development team in implementing talent management programs for Generation Z in the age range of 15 – 20 years.

This study is a qualitative research using the phenomenological method which has been completed in Bogor City, West Java in 2021. The data of this research came from research informants through the process of interviews, documentation study and direct observation in the field for five years in Generation Z from August 2015 to July 2020. Data were analyzed using ATLAS.ti software version 8.

From the analysis and interpretation of the data, the research results are in the form of a description or pattern of Generation Z talent management which consists of three themes, namely (1) The priority of Generation Z talent management which is seen in the sub themes: (a) to prepare a superior generation to welcome the demographic bonus, (b) to meet the needs of Generation Z, (c) talent management background; (2) Generation Z talent management process which is described into three sub themes: (a) Planning: Stimulation Program, (b) Actuating: Assessment Program, (c) Organizing and Evaluating: Development Program; (3) The results of Generation Z talent management are described in two sub-themes: (a) Output, (b) Outcome.

From the research findings, the novelty of this research is the form of the Generation Z talent management pattern, it is recommended that Generation Z development should focus on a comprehensive talent management process from the TASK aspect: Talent, Attitude, Skill and Knowledge through structured programs tailored to the characteristics of Generation Z. In order to produce Generation Z productive since a young age, the management of Generation Z talent needs support from the government in the form of implementing a talent development curriculum in the world of education, both formal and non-formal education.

Keywords: Talent management pattern, Generation Z, Stimulation Program, Assessment Program, Development Program

*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

LEMBAR PERSETUJUAN TERTUTUP

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR

Promotor



Prof. Dr. Yetti Supriyati., M.Pd

Tanggal: 26 Sept '21

Co-Promotor



Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si.

Tanggal: 20 Sept '21

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



09/11/2021

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



Digitally signed by Hamidah
DN: cn=Hamidah, o=UNJ,
ou=EKONOMI,
email=hamidahsam@gmail.com,
c=ID
Date: 2021.10.11 10:36:52 +07'00'

Nama : Diena Syarifa

No. Registrasi : 7647157935



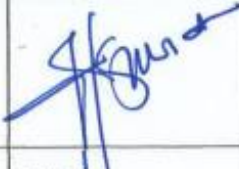




Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : (Dikosongkan)

Memartabatkan Bangsa

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL DISERTASI
SETELAH UJIAN TERBUKA**

Nama Mahasiswa : Diena Syarifa
No Registrasi : 7647157935
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua)		09/11/2021
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		11/10/2021
3	Prof. Dr. Yetti Supriyati, M.Pd (Promotor)		20/09/2021
4	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si (Kopromotor)		20/09/2021
5	Dr. Umasih, M.Hum (Penguji Internal)		20/09/2021
6	Dr. Ari Saptono, M.Pd (Penguji Internal)		
7	Prof. Dr. Suwatno, M.Si (Penguji Eksternal)		4/2.2021

Memartabatkan Bangsa

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.



Diena Syarifa

NIM. 764157935

*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

LEMBAR PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diena Syarifa

No. Registrasi :764157935

Menyatakan bahwa saya telah memublikasikan hasil penelitian Disertasi Doktor saya sebagai berikut:

Artikel ilmiah berjudul "*Talents Management Through Effectiveness Hiring System: A Phenomenological Study of Indonesia's Generation Z*", di jurnal Internasional terindeks Scopus Webology_04_2021_009, e-ISSN ISSN: 1735-188X, V ol. 17 No. 9, December 2021.

Jakarta, 14 Maret 2022



Diena Syarifa

Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya penulisan penelitian disertasi ini dapat peneliti selesaikan. penelitian disertasi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Doktor pada Program Studi Ilmu Pengelolaan konsentrasi Pengelolaan sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. disertasi ini diberi judul **“Pola Pengelolaan Talenta Generasi Z - Studi fenomenologi”**

Penelitian disertasi ini menyoroti sebuah fenomena empiris yang terjadi pada Tim Litbang yang menangani klien PT. Lead Pro yang tergolong dalam Generasi Z dalam hal pengelolaan talentanya. Penelitian ini menggali dan menemukan akar dari pengalaman-pengalaman alami dalam mengelola talenta generasi Z sehingga dapat dimunculkan pola baru dalam pengelolaan talenta Generasi Z.

Peneliti menyadari bahwa disertasi ini masih banyak terdapat keterbatasan, baik dalam hal teknis maupun metodologis penulisannya. Oleh karena itu, masukan, saran dan kritik demi perbaikan penelitian disertasi ini sangat peneliti harapkan dari berbagai pihak yang membacanya.

Semoga disertasi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pengelolaan sumberdaya manusia khususnya di dunia pendidikan tinggi di Indonesia.

Jakarta, Desember 2021

Peneliti
Diena Syarifa

ACKNOWLEDGEMENTS

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Prof. Dr. Komarudin, M.Si, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof Dr. Dedi Purwana, E.S, M.BUS, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Prof Dr. Hamidah, SE., M.Si, selaku Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen-MSDM Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberikan kesempatan, dorongan, arahan, saran, dan masukan yang sangat berguna dalam penyusunan disertasi ini.

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Prof. Dr. Yetti Supriyati, M.Pd sebagai Promotor dan Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si sebagai Copromotor yang telah banyak membimbing peneliti dalam menyusun penelitian disertasi ini.

Ucapan terima kasih yang sangat tulus peneliti sampaikan kepada Abah Rama Royani sebagai inspirator, Maestro dan founder Talents Mapping yang dengan sangat rendah hati memperbolehkan peneliti melakukan penelitian terkait Inclusive Pengelolaan talenta. Kepada Bapak Danny Dandarma, Bapak Endro, Bapak Agus yang tergabung sebagai tim inti PT. LeadPro tempat dimana peneliti melakukan penelitian. Terima kasih tak terhingga atas penerimaan yang sangat baik dan ramah kepada peneliti.

Secara khusus peneliti sampaikan terima kasih kepada tim ABhome yang telah banyak memberi peneliti ide, gagasan dalam merancang program pengelolaan talenta, melaksanakan dan mengevaluasi program tersebut.

Kepada teman-teman mahasiswa kelas A-MSDM angkatan 2015 Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, peneliti mengucapkan terima kasih atas dorongan dan kontribusinya terhadap terselesaikannya disertasi ini.

Akhirnya, ucapan terima kasih tanpa batas peneliti sampaikan kepada suami tercinta, Hendro Gunawan yang penuh support dalam segala hal, menyemangati tanpa henti. Demikian juga untuk anak-anakku Jaler Dio Fadhilah, Jaler Gibran Fakhira dan Jenar Naura Fakhriyah – ketiga permata hati yang menjadi alasan menuntaskan disertasi ini supaya kelak menjadi pendorong semangat menuntut ilmu tanpa henti.

Jakarta, Desember 2021

Peneliti
Diena Syarifa

*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI	ii
BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN	iii
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
RINGKASAN HASIL PENELITIAN	vii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	xx
LEMBAR PUBLIKASI	xxi
KATA PENGANTAR	xxii
<i>ACKNOWLEDGEMENTS</i>	xxiii
DAFTAR ISI	xxv
DAFTAR TABEL	xxviii
DAFTAR GAMBAR	xxix
DAFTAR LAMPIRAN	xxx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Penelitian.....	8
C. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Signifikansi Penelitian	10
F. <i>State of Art</i>	10
BAB II KAJIAN TEORITIK	13
A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Sub Fokus Penelitian.....	13
1. Human Capital.....	13
2. Generasi Z	20
a. Canggih Teknologi.	23
b. Sosial.....	23
c. <i>Multitasking</i>	24
3. Talenta/Bakat.....	27

4. Pengelolaan Talenta	39
B. Hasil Penelitian yang Relevan	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	57
A. Tempat, Waktu dan Latar Penelitian	57
B. Desain Penelitian	57
1. Pendekatan Penelitian	57
2. Metode Penelitian	58
3. Desain Model Penelitian	60
C. Data dan Sumber Data	69
1. Informan Penelitian	69
D. Penyusunan Instrumen Penelitian	71
E. Data dan Teknik Analisis Data	72
1. Teknik Pengumpulan Data	72
2. Prosedur Pengumpulan Data	73
a. Wawancara Mendalam	73
b. Observasi	74
c. Studi Dokumentasi	74
d. Triangulasi	74
e. Teknik Analisa Data	78
F. Pemeriksaan Keabsahan Data	83
1. Kredibilitas	83
2. Transferabilitas	85
3. Dependabilitas	86
4. Konfirmabilitas	86
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	88
A. Gambaran Umum Latar Penelitian	88
B. Temuan – temuan Penelitian	91
1. Keutamaan Pengelolaan Talenta Generasi Z	92
a. Menyiapkan generasi unggul menyambut bonus demografi	92

b. Pengelolaan Talenta untuk memenuhi kebutuhan generasi Z.....	95
c. Latar Belakang Pengelolaan Talenta	97
d. Proses Pengelolaan Talenta Generasi Z.....	100
e. Perencanaan: Program Stimulation.....	102
f. Pelaksanaan: Program <i>Asessment</i>	105
g. Pengorganisasian dan Evaluasi: Program Development.....	107
2. Hasil Pengelolaan Talenta Generasi Z	114
a. <i>Output</i>	115
b. <i>Outcome</i>	117
C. Pembahasan.....	118
1. Gambaran Umum Latar Penelitian.....	118
a. Lembaga Pengelolaan Sumber Daya Manusia	118
b. <i>Talents Mapping</i>	120
c. Generasi Z.....	122
2. Keutamaan Pengelolaan Talenta Generasi Z.....	123
3. Proses Pengelolaan Talenta Generasi Z	126
a. Perencanaan: <i>Program Stimulation</i>	126
b. Pelaksanaan: Program <i>Asessment</i>	127
c. Pengorganisasi dan Evaluasi: Program <i>Development</i>	128
4. Hasil Pengelolaan Talenta Generasi Z	133
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	135
A. Kesimpulan	135
B. Rekomendasi.....	138
DAFTAR PUSTAKA.....	140
LAMPIRAN	148
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Competitiveness Trends Indonesia 2018.....	2
Tabel 1.2 Tenaga Kerja Indonesia terkait Engagement.....	3
Tabel 1.3 Jumlah Penduduk Indonesia Menurut Kelompok Umur	6
Tabel 2.1 Tabel Tahun Kelahiran Generasi.....	21
Tabel 2.2 Karakteristik Generasi.....	25
Tabel 2.3 Definisi Bakat.....	28
Tabel 2.4 Pendekatan Pengelolaan Talenta.....	47
Tabel 2.5. Hasil Penelitian yang Relevan.....	51
Tabel 3.1 Profil Narasumber	70
Tabel 3.2 Teknik Pengumpulan Data	72
Tabel 3.3 Analisa dan Representasi Data.....	78
Tabel 3.4 Terminologi Dalam Atlas.ti.....	81
Tabel 4.1 Daftar Informan Penelitian.....	89



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Gallup Path	7
Gambar 2.1 Peran Pengelolaan talenta dalam <i>Human Capital</i>	20
Gambar 2.2 Peta Bakat dalam Talents Mapping	39
Gambar 2.3 Kaitan antara <i>Talent</i> dengan <i>Performance</i>	39
Gambar 2.4 Tinjauan Menyeluruh Pengelolaan Talenta Generasi Muda	41
Gambar 2.5 Kerangka berpikir penelitian Pengelolaan talenta Generasi Z	56
Gambar 3.1 Konsep Dasar Penelitian Fenomenologi	62
Gambar 3.2 Tahapan Pelaksanaan Penelitian Fenomenologi Pengelolaan talenta	67
Gambar 3.3 Disain Penelitian Fenomenologi Pengelolaan talenta Generasi Z	69
Gambar 3.4 Triangulasi Sumber Data	75
Gambar 3.5 Triangulasi Teknik	76
Gambar 3.6 Triangulasi Waktu Pengumpulan Data	77
Gambar 3.7 Alur Analisis Data	80
Gambar 3.8 <i>Proses Coding</i>	82
Gambar 3.9 Metode dan Strategi Coding	83
Gambar 4.1 Kedudukan Informan Penelitian	89
Gambar 4.2 Diagram Temuan Penelitian	92
Gambar 4.3 Temuan Tema 1 – Sub Tema 1: Menyiapkan Generasi Unggul Menyambut Bonus Demografi	93
Gambar 4.4 Temuan Tema 1 – Sub Tema 2: Memenuhi Kebutuhan Generasi Z	95
Gambar 4.5 Temuan Tema 1 – Sub Tema 3: Latar Belakang <i>Talent</i> <i>Pengelolaan Generasi Z</i>	98
Gambar 4.6 Temuan Penelitian Tema 2: Proses <i>Talent</i> Pengelolaan Generasi Z	101

Gambar 4.7	Temuan Penelitian Tema 2 Sub Tema 1: Program Stimulation.....	102
Gambar 4.8	Program Stimulation – sesi pertemuan <i>personality awareness</i>	103
Gambar 4.9	Program Stimulation – sesi aktivitas 3B Beragam – Berulang – Berinteraksi dengan banyak orang	104
Gambar 4.10	Program Stimulation –sesi konseling karir.....	105
Gambar 4.11	Temuan Penelitian Tema 2 Sub Tema 2: Program <i>Asessment</i>	105
Gambar 4.12	Program <i>Asessment</i> – contoh laporan hasil assessment bakat.....	106
Gambar 4.13	Program <i>Asessment</i> – sesi peer assessment bakat.....	107
Gambar 4.14	Temuan Penelitian Tema 2 Sub Tema 3: Program <i>Development</i>	108
Gambar 4.15	Temuan Penelitian Tema 2 Sub Tema 3: Program <i>Development</i> – Penentuan Program.....	110
Gambar 4.16	<i>Program Development</i> – Pengorganisasian Aktivitas	111
Gambar 4.17	<i>Program Development</i> – Pola Pendampingan.....	112
Gambar 4.18	<i>Program Assessment</i> - Presentasi Hasil Magang.....	114
Gambar 4.19	Temuan Tema 3 – Hasil <i>Talent</i> Pengelolaan Generasi Z	115
Gambar 4.20	Temuan Sub Tema 3 – <i>Output Talent</i> Pengelolaan Generasi Z.....	116
Gambar 4.21	Temuan Sub Tema 3 – <i>Outcome Talent</i> Pengelolaan Generasi Z.....	117
Gambar 4.22	Produk dan Layanan PT. Lead Pro	119
Gambar 4.23	Peta Potensi yang dihasilkan <i>Talents Mapping</i>	121
Gambar 4.24	Pola Pengelolaan talenta Generasi Z	126
Gambar 4.25	Skema Target Setiap Tahapan Pengelolaan talenta Generasi Z.....	131
Gambar 4.26	Skema Lengkap Pengelolaan talenta Generasi Z.....	132
Gambar 4.27	Capaian setiap tahap pengelolaan talenta Generasi Z.....	134

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 CONTOH CATATAN LAPANGAN HASIL OBSERVASI...	147
LAMPIRAN 2 PEDOMAN WAWANCARA.....	148
LAMPIRAN 3 DAFTAR CODE KELUARAN SOFTWARE ATLAS.TI.....	150
LAMPIRAN 4 ANALISIS DATA KELUARAN DARI SOFTWARE ATLAS.TI	178



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*