

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PELATIHAN MANAJEMEN
TALENTA BERBASIS PENGETAHUAN PADA ORGANISASI GEN-Z DI KABUPATEN
KARANGANYAR**

**Zandra Dwanita Widodo¹, Atik Lusya², Alviani Tri Wulandari³, Miftah Habib
Fadhurrahman⁴**

^{1,2,3,4} Universitas Tunas Pembangunan (UTP) Surakarta

E-mail : zandra.widodo@lecture.utp.ac.id

Abstract

The emergence of the young generation in the digital era has positioned Generation Z (Gen-Z) as a strategic element in the development of social structures and community organizations. However, Gen-Z-led organizations in Karanganyar Regency still face various challenges, such as a lack of understanding of talent management and suboptimal knowledge-based human resource (HR) development. This community service program aimed to strengthen the organizational capacity of Gen-Z through contextual and participatory talent management training. The method implemented in this program consisted of three main stages: (1) needs assessment conducted through questionnaires and semi-structured interviews; (2) talent management training that covered fundamental HR concepts, member potential mapping, role description development, and organizational knowledge management using manual tools; and (3) intensive mentoring for the preparation of HR development documents and organizational evaluation systems. All activities were carried out through in-person sessions without the use of digital applications to ensure inclusiveness for organizations with limited technological infrastructure. The results indicate that the training and mentoring significantly improved participants' understanding of talent management concepts. A total of 94% of participants stated that the training was relevant to their needs, and 80% of the participating organizations successfully produced their own HR development reports. The non-digital, andragogy-based approach proved effective in facilitating interactive and contextual learning processes. In conclusion, this program made a tangible contribution to enhancing the institutional capacity of Gen-Z organizations and could be replicated as a model for youth HR empowerment in other regions facing similar challenges.

Keywords: human resource development, talent management, Gen-Z organizations, non-digital training, community service.

Abstrak

Perkembangan generasi muda di era digital telah menempatkan Generasi Z (Gen-Z) sebagai elemen strategis dalam pembangunan sosial dan kelembagaan masyarakat. Namun, organisasi yang digerakkan oleh Gen-Z di Kabupaten Karanganyar masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya pemahaman terhadap manajemen talenta dan belum optimalnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis pengetahuan. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas organisasi Gen-Z melalui pelatihan manajemen talenta yang dirancang secara partisipatif dan kontekstual. Metode yang diterapkan mencakup tiga tahap utama, yaitu: (1) identifikasi kebutuhan organisasi melalui penyebaran kuesioner dan wawancara semi-struktural; (2) pelatihan manajemen talenta yang melibatkan prinsip dasar SDM, pemetaan potensi anggota, penyusunan deskripsi peran, dan pengelolaan pengetahuan organisasi secara manual; serta (3) pendampingan intensif dalam penyusunan dokumen pengembangan SDM dan sistem evaluasi organisasi. Seluruh kegiatan dilakukan secara tatap muka tanpa penggunaan aplikasi digital, guna memastikan inklusivitas organisasi yang belum memiliki infrastruktur teknologi memadai. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan ini berhasil meningkatkan pemahaman peserta terhadap konsep manajemen talenta. Sebanyak 94% peserta menyatakan pelatihan relevan dengan kebutuhan mereka, dan 80% organisasi peserta mampu menyusun laporan pengembangan SDM secara mandiri. Pendekatan non-digital berbasis andragogi terbukti efektif dalam menciptakan proses pembelajaran yang interaktif dan kontekstual. Kesimpulannya, kegiatan ini memberikan kontribusi nyata dalam memperkuat kapasitas kelembagaan organisasi Gen-Z serta dapat direplikasi sebagai model pemberdayaan SDM pemuda di wilayah lain dengan tantangan serupa.

Kata kunci: pengembangan SDM, manajemen talenta, organisasi Gen-Z, pelatihan non-digital, pengabdian masyarakat.

Submitted: 2025-05-15	Revised: 2025-06-10	Accepted: 2025-06-21
-----------------------	---------------------	----------------------

Pendahuluan

Perkembangan zaman yang ditandai dengan pesatnya kemajuan teknologi informasi telah menciptakan lanskap baru dalam dinamika organisasi, terutama yang digerakkan oleh generasi muda atau yang dikenal sebagai Generasi Z (Gen-Z). Gen-Z merupakan kelompok usia produktif yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 dan kini mulai mendominasi struktur sosial dan ekonomi, termasuk dalam organisasi kemasyarakatan, komunitas kreatif, dan kewirausahaan sosial di daerah-daerah seperti Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), jumlah penduduk usia 15–24 tahun di Karanganyar mencapai lebih dari 17% dari total populasi, yang menunjukkan potensi besar dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis pengetahuan.

Meski memiliki potensi digital native dan akses informasi yang luas, banyak organisasi Gen-Z di tingkat desa atau kabupaten yang masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya literasi manajerial, belum optimalnya pemetaan talenta anggota, serta minimnya perencanaan pengembangan kapasitas organisasi berbasis ilmu pengetahuan. Berdasarkan hasil observasi awal dan diskusi kelompok terfokus (FGD) yang dilakukan pada lima organisasi pemuda desa di Kecamatan Jaten dan Colomadu, diketahui bahwa lebih dari 60% pengurus tidak memiliki sistem manajemen talenta yang terstruktur dan hanya mengandalkan pembagian tugas berdasarkan kedekatan atau pengalaman subjektif.

Permasalahan ini melahirkan pertanyaan utama: Bagaimana merancang dan mengimplementasikan strategi pengembangan SDM dan manajemen talenta berbasis pengetahuan yang relevan bagi organisasi Gen-Z di Kabupaten Karanganyar? Rumusan masalah tersebut menjadi dasar dari kegiatan pengabdian ini, yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas organisasi Gen-Z melalui pelatihan berbasis pengetahuan, pemetaan potensi anggota, dan penguatan tata kelola organisasi.

Kegiatan ini mengadopsi pendekatan pelatihan partisipatif dan knowledge-based human resource development, yang mengacu pada teori pengembangan SDM berbasis pengetahuan (Ikujiro & Takeuchi, 1995; Pratama & Gunawan, 2020). Selain itu, pelatihan ini juga mendasarkan intervensinya pada kerangka manajemen talenta (*talent management framework*) yang telah disesuaikan dengan karakteristik Gen-Z, seperti kebutuhan akan fleksibilitas, pengakuan kompetensi, serta sistem kerja berbasis kolaborasi (Sari & Fitriani, 2021).

Dari sisi wilayah, Kabupaten Karanganyar memiliki karakteristik geografis yang cukup beragam, mencakup kawasan pegunungan, pedesaan, dan wilayah semi-perkotaan, yang berdampak pada heterogenitas akses terhadap pelatihan dan informasi pengembangan diri. Namun, keberadaan sekolah, universitas, lembaga pelatihan kerja, serta tingginya penetrasi internet (lebih dari 78% rumah tangga memiliki akses internet menurut (Diskominfo Karanganyar, 2023) menjadi potensi kuat untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan secara hybrid.

Dengan potensi SDM muda yang melimpah dan dukungan infrastruktur digital yang memadai, program pengabdian ini diharapkan dapat menjadi model replikasi dalam mengembangkan ekosistem organisasi kepemudaan yang berbasis pada ilmu pengetahuan dan manajemen talenta yang adaptif terhadap perubahan zaman.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah yang hendak dijawab melalui kegiatan pengabdian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana menyusun desain pelatihan pengembangan SDM berbasis pengetahuan yang sesuai dengan karakteristik organisasi Gen-Z di Karanganyar?
2. Bagaimana mengimplementasikan sistem manajemen talenta yang kontekstual, partisipatif, dan berkelanjutan dalam organisasi kepemudaan lokal?
3. Bagaimana mengukur perubahan kapasitas organisasi dan anggota setelah pelaksanaan pelatihan berbasis manajemen talenta?

Tujuan utama dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah:

1. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia organisasi Gen-Z melalui pelatihan manajemen berbasis pengetahuan.
2. Mengembangkan sistem manajemen talenta yang aplikatif dan mudah diterapkan oleh organisasi kepemudaan di tingkat lokal.
3. Memfasilitasi organisasi dalam menyusun peta kompetensi anggota dan strategi pengembangan berbasis potensi individu.

Pelatihan berbasis pengetahuan (*knowledge-based training*) merupakan pendekatan strategis dalam pengembangan SDM modern yang menekankan pentingnya akumulasi dan distribusi informasi secara sistematis dalam organisasi (Ikujiro & Takeuchi, 1995). Konsep ini relevan dengan organisasi Gen-Z yang sangat adaptif terhadap perubahan, namun masih lemah dalam manajemen internal. Beberapa penelitian telah menunjukkan efektivitas pelatihan berbasis pengetahuan dalam meningkatkan efisiensi organisasi dan loyalitas anggota (Putri & Kurniawan, 2020; Sari & Fitriani, 2021).

Selain itu, manajemen talenta merupakan strategi perusahaan yang difokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia secara khusus (Widodo et al., 2023). Manajemen talenta (*talent management*) merupakan proses identifikasi, pengembangan, dan retensi individu-individu potensial dalam organisasi. Dalam konteks organisasi non-profit dan komunitas pemuda, manajemen talenta perlu disesuaikan dengan nilai partisipatif dan keberagaman potensi (Nugroho & Hermawan, 2021). Pelatihan yang mengintegrasikan kedua pendekatan ini terbukti dapat menciptakan struktur organisasi yang lebih adaptif dan berbasis kolaborasi (Safitri et al., 2022).

Metode

Metode yang diterapkan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini terdiri atas tiga tahapan utama, yaitu identifikasi kebutuhan organisasi Gen-Z, pelatihan pengelolaan manajemen talenta berbasis pengetahuan, serta pendampingan dalam penyusunan laporan pengembangan SDM organisasi. Seluruh rangkaian kegiatan dilakukan secara luring melalui sesi tatap muka interaktif, diskusi kelompok, dan praktik langsung menggunakan lembar kerja manual, tanpa keterlibatan aplikasi digital.

1. Identifikasi Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi Anggota

Kegiatan diawali dengan pelaksanaan survei kebutuhan (*need assessment*) terhadap perwakilan organisasi Gen-Z di lima kecamatan di Kabupaten Karanganyar. Identifikasi dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertulis dan wawancara semi-struktural, yang bertujuan memetakan struktur organisasi, pembagian tugas, dan pemahaman anggota terhadap konsep manajemen talenta. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif untuk menentukan prioritas pelatihan yang dibutuhkan oleh masing-masing organisasi (Mulyani & Safitri, 2022).

2. Pelatihan Manajemen Talenta Berbasis Pengetahuan

Berdasarkan hasil identifikasi, dilaksanakan pelatihan secara tatap muka yang dirancang menggunakan metode pembelajaran orang dewasa (*andragogi*), mencakup materi tentang: pemetaan potensi anggota, perencanaan pengembangan individu, manajemen pengetahuan organisasi, dan pelestarian nilai-nilai organisasi. Pelatihan ini difasilitasi melalui diskusi kelompok kecil, studi kasus nyata, serta simulasi peran untuk memperkuat pemahaman dan keterampilan peserta (Prasetyo & Indriyani, 2020).

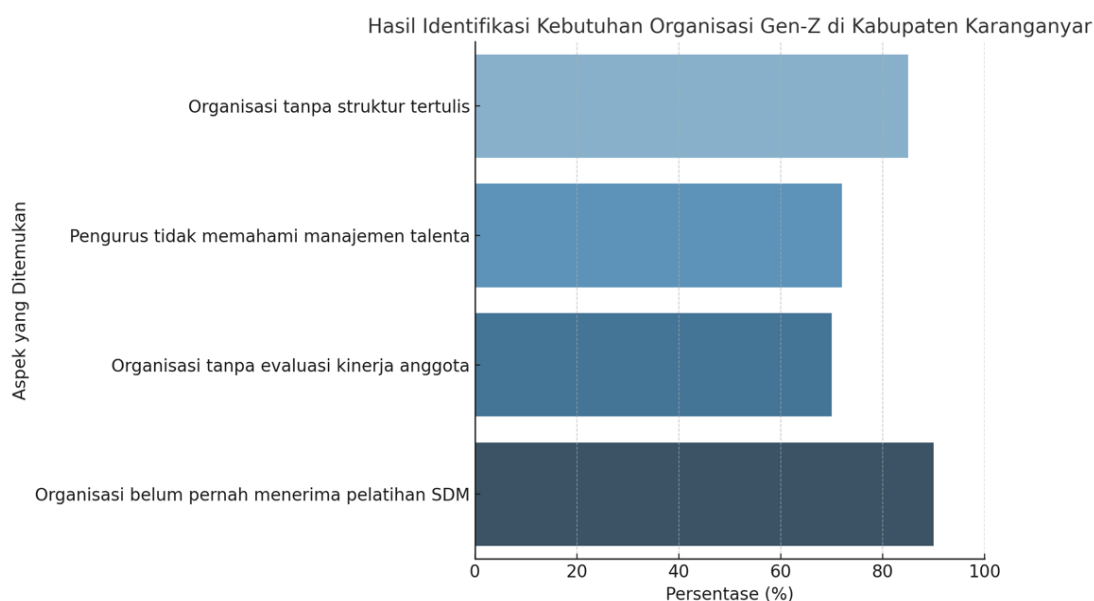
3. Pendampingan Penyusunan Laporan Pengembangan SDM dan Evaluasi Organisasi

Tahap akhir berupa pendampingan intensif kepada organisasi dalam menyusun laporan pengembangan sumber daya manusia berbasis hasil pelatihan. Peserta dibimbing menyusun rencana pengembangan anggota, format deskripsi peran, serta dokumentasi aktivitas berbasis pengetahuan organisasi. Pendampingan dilakukan secara tatap muka dalam kunjungan terjadwal dan dilengkapi dengan alat bantu berupa lembar kerja evaluatif dan panduan manual manajemen SDM (Kusumaningtyas et al., 2021).

Pendekatan non-digital dalam kegiatan ini dipilih untuk memastikan inklusivitas, mengingat tidak semua organisasi Gen-Z di wilayah target memiliki infrastruktur atau kesiapan teknologi yang merata. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pemberdayaan masyarakat berbasis potensi lokal dan pembelajaran kontekstual.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Identifikasi Kebutuhan Organisasi Gen-Z



Gambar 1. Hasil identifikasi Kebutuhan Organisasi Gen Z di Kabupaten Karanganyar

Hasil dari tahap identifikasi kebutuhan yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara semi-struktural terhadap 10 organisasi Gen-Z di lima kecamatan di Kabupaten Karanganyar menunjukkan bahwa:

- Sebanyak 85% organisasi tidak memiliki struktur organisasi tertulis.
- Sekitar 72% pengurus mengaku tidak memahami konsep manajemen talenta, terutama dalam hal pemetaan potensi dan rencana pengembangan anggota.
- Hanya 30% organisasi yang rutin melakukan evaluasi kinerja anggota, dan umumnya tanpa dokumentasi tertulis.
- Sebagian besar organisasi (90%) menyatakan belum pernah menerima pelatihan formal terkait pengembangan sumber daya manusia.

Temuan ini memperkuat urgensi perlunya pelatihan dan pendampingan dalam pengelolaan organisasi berbasis pengetahuan dan pengembangan SDM. Hasil ini juga sejalan

dengan studi (Mulyani & Safitri, 2022) yang menekankan pentingnya asesmen awal untuk merancang intervensi organisasi berbasis kebutuhan nyata.

2. Pelaksanaan Pelatihan Manajemen Talenta

Pelatihan dilakukan dalam dua sesi utama selama dua hari. Materi pelatihan mencakup:

- Prinsip dasar manajemen talenta dalam organisasi sosial.
- Teknik pemetaan potensi individu dengan metode SWOT sederhana.
- Penyusunan deskripsi peran dan tugas fungsional anggota.
- Pengelolaan pengetahuan organisasi (*knowledge retention*) secara manual melalui buku log dan lembar kerja.

Respon peserta sangat positif; dari hasil evaluasi akhir, 94% peserta menyatakan pelatihan sangat relevan dengan kebutuhan mereka. Selain itu, peserta mampu menyusun peta potensi dan rencana pengembangan anggota secara mandiri.

Metode pembelajaran berbasis andragogi terbukti efektif untuk kelompok usia dewasa muda seperti Gen-Z. Diskusi kelompok dan simulasi kasus menjadi strategi yang paling disukai karena bersifat interaktif dan kontekstual, sebagaimana ditegaskan oleh (Prasetyo & Indriyani, 2020).

3. Pendampingan dan Hasil Laporan Pengembangan SDM

Dalam tahap pendampingan, peserta dari masing-masing organisasi diminta menyusun:

- Dokumen profil kompetensi anggota.
- Rencana pengembangan SDM organisasi jangka pendek.
- Sistem dokumentasi aktivitas dan evaluasi berkala.

Sebanyak 8 dari 10 organisasi berhasil menyusun laporan pengembangan SDM yang lengkap, termasuk identifikasi kebutuhan pelatihan lanjutan dan strategi rekrutmen berbasis potensi. Proses pendampingan dilakukan secara intensif melalui kunjungan langsung dan sesi tatap muka kelompok kecil.

Dokumentasi aktivitas menggunakan format lembar kerja manual terbukti menjadi alternatif yang praktis dan efisien dalam konteks organisasi yang belum memiliki fasilitas digital. Pendekatan ini menghindari ketergantungan teknologi dan lebih sesuai dengan kapasitas organisasi lokal (Kusumaningtyas et al., 2021).

Pembahasan Umum

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan non-digital berbasis tatap muka tetap efektif dalam konteks pengembangan organisasi di daerah yang belum sepenuhnya terdigitalisasi. Kombinasi antara asesmen kebutuhan, pelatihan berbasis pengalaman, dan pendampingan intensif menjadi strategi yang relevan untuk memberdayakan organisasi Gen-Z di tingkat lokal.

Secara teoretis, program ini memperkuat relevansi penerapan knowledge-based talent management dalam lingkungan organisasi muda non-profit, sebagaimana diungkapkan oleh (Sari & Fitriani, 2021), bahwa partisipasi aktif anggota dan struktur yang adaptif adalah kunci keberhasilan organisasi muda di era disrupsi.

Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang mengangkat tema pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan manajemen talenta berbasis pengetahuan pada organisasi Gen-Z di Kabupaten Karanganyar menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif dan kontekstual sangat efektif dalam meningkatkan kapasitas kelembagaan organisasi pemuda. Hasil identifikasi awal mengungkapkan bahwa sebagian besar organisasi Gen-Z belum memiliki struktur organisasi yang tertulis, tidak memahami konsep manajemen talenta secara utuh, serta belum pernah mengikuti pelatihan terkait pengembangan SDM.

Pelatihan yang dilaksanakan secara tatap muka dan berorientasi pada praktik langsung berhasil meningkatkan pemahaman peserta terhadap prinsip dasar manajemen talenta, teknik pemetaan potensi anggota, serta pentingnya dokumentasi pengetahuan organisasi secara manual. Respons peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi, dan sebagian besar organisasi mampu menyusun rencana pengembangan SDM serta laporan dokumentasi kegiatan secara mandiri.

Pendampingan intensif yang dilakukan pascapelatihan memberikan dampak positif dalam membentuk sistem pengelolaan SDM yang lebih terstruktur dan sesuai dengan karakteristik lokal. Penerapan metode pembelajaran berbasis *andragogi*, penggunaan alat bantu non-digital, serta pendekatan berbasis potensi lokal terbukti relevan dalam menjawab keterbatasan teknologi yang dihadapi sebagian organisasi di wilayah target.

Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya berkontribusi dalam penguatan kapasitas organisasi Gen-Z secara substansial, tetapi juga memberikan model praktik baik (*best practice*) yang dapat direplikasi pada komunitas sejenis di wilayah lain dengan tantangan yang serupa. Penguatan SDM organisasi pemuda berbasis pengetahuan menjadi langkah strategis dalam mempersiapkan generasi muda yang adaptif, berdaya saing, dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan sosial di era transformasi.

Ucapan Terimakasih

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya bahwa pengabdian Masyarakat ini Dibiayai oleh: Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta (UTP) dengan Nomor Kontrak 002/PK-PKM/LPPM-UTP/XII/2024, Tahun Anggaran 2024/2025.

Daftar Pustaka

- Ikujiro, N., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Kusumaningtyas, T., Saptati, R., & Wijayanti, S. (2021). Pendampingan penyusunan sistem dokumentasi organisasi berbasis potensi sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat Mitra*, 7(2), 211–219. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/jipkm.v7i2.9732>
- Mulyani, N., & Safitri, I. (2022). Pelatihan penguatan kapasitas organisasi pemuda berbasis manajemen pengetahuan lokal. *Jurnal Abdimas Humanis*, 5(2), 112–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jah.v5i2.13340>
- Nugroho, M. A., & Hermawan, R. (2021). Optimalisasi peran SDM dalam komunitas digital berbasis pemuda. *Jurnal Humaniora Teknologi*, 3(1), 33–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jht.v3i1.6412>

- Prasetyo, A., & Indriyani, R. (2020). Model pelatihan berbasis andragogi untuk organisasi kepemudaan di wilayah perdesaan. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Madani*, 4(1), 25–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/jpmm.v4i1.9230>
- Pratama, R., & Gunawan, A. (2020). Strategi pengembangan SDM berbasis pengetahuan dalam organisasi sosial pemuda. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 7(3), 189–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jmo.073.06>
- Putri, D. A., & Kurniawan, B. (2020). Pengembangan pelatihan berbasis pengetahuan dalam organisasi kepemudaan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Humanis*, 5(2), 99–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jpkmh.v5i2.11568>
- Safitri, A. D., Yulianti, N., & Ramadhan, R. (2022). Pelatihan manajemen organisasi berbasis talenta pada komunitas kepemudaan. *Jurnal Ilmiah Pemberdayaan Masyarakat*, 4(2), 212–224. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/jipmas.v4i2.9823>
- Sari, M., & Fitriani, H. (2021). Strategi manajemen talenta pada generasi Z dalam organisasi non-profit. *Jurnal Pengembangan Organisasi Dan SDM*, 9(1), 45–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jposdm.v9i1.6872>
- Widodo, Z. D., Agustini, I. G. A. A., Utama, A. M., Santosa, S., Novianti, R., Anggraini, R. I., Bangun, R., Pramanik, P. D., Permata, D., Ahdiyat, M., Dudija, N., Wijiharta, W., & Nugroho, L. (2023). MANAJEMEN TALENTA. In Z. D. Widodo (Ed.), *CV WIDINA MEDIA UTAMA*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.