

Manajemen Talenta Berbasis Pendidikan Non-Formal untuk Penguatan Kapasitas Organisasi Budaya Pemuda

*Latifah, Tasrim

Universitas PGRI Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

*Email: Latifahlatif010@gmail.com (Corresponding Author)



DOI: <https://doi.org/10.53621/jider.v5i6.648>

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima: 17 November 2025

Revisi Akhir: 10 Desember 2025

Disetujui: 15 Desember 2025

Terbit: 30 Desember 2025

Kata Kunci:

Kapasitas;

Karakter;

Manajemen talenta;

Organisasi budaya pemuda;

Pendidikan non-formal.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen talenta dalam meningkatkan kapasitas dan karakter anggota organisasi dengan studi kasus Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta. Latar belakang penelitian berangkat dari kebutuhan organisasi non-profit berbasis budaya untuk menjaga keberlanjutan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi partisipatif, wawancara mendalam, dokumentasi, serta survei internal kepada 15 anggota aktif. Analisis dilakukan melalui reduksi data, koding, identifikasi tema, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berjalan transparan dan disertai komitmen awal yang jelas, pelatihan berbasis praktik langsung relevan dengan kebutuhan anggota, pembinaan berkelanjutan meski masih menghadapi tantangan konsistensi, retensi didukung oleh lingkungan kekeluargaan yang hangat, serta apresiasi sosial berfungsi sebagai penguat motivasi. Program dinilai relevan terhadap misi pelestarian budaya dan memberi manfaat nyata bagi masyarakat. Wawancara dan observasi memperkuat temuan bahwa anggota tidak hanya memperoleh keterampilan teknis seperti public speaking, kepemimpinan, dan manajemen acara, tetapi juga mengalami transformasi karakter berupa disiplin, solidaritas, dan kecintaan terhadap budaya lokal. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen talenta dalam organisasi budaya pemuda tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme internal, tetapi juga sebagai model pendidikan non-formal berbasis komunitas yang mampu mengintegrasikan pengembangan kapasitas teknis dengan pembentukan karakter berbasis nilai budaya. Signifikansi penelitian terletak pada kontribusinya dalam memodifikasi teori manajemen talenta agar lebih inklusif terhadap konteks organisasi non-profit, sekaligus memperkuat literatur pendidikan non-formal berbasis komunitas sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Pada zaman saat ini yang cepat mengalami perubahan baik perubahan sosial maupun perubahan lingkungan yang semakin kompleks menjadikan pendidikan tidak hanya dinilai sebagai proses penyampaian ilmu saja, akan tetapi juga sebagai alat atau media untuk mengubah karakter, nilai-nilai, dan kesadaran akan keberlanjutan. Konsep Education for Sustainable Development (ESD) yang diperkenalkan oleh UNESCO menekankan bahwa pentingnya pendidikan yang memberikan kesempatan untuk masing - masing individu untuk berperilaku dan berpikir kritis, bertindak dengan penuh pertanggungjawaban, dan berkontribusi kepada lingkungan dan Masyarakat untuk masa depan yang berkelanjutan (UNESCO, 2020). Di Indonesia sendiri memiliki tantangan dalam mencapai Pembangunan yang berkelanjutan yang saat ini semakin terasa terutama dalam pelestarian budaya daerah dan penguatan generasi muda. Organisasi non-profit yang fokus pada bidang budaya seperti Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta memiliki peranan penting dalam menghubungkan pendidikan nilai dan pembangunan sosial melalui metode berbasis komunitas. Forum Pemuda Budaya didirikan oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta sebagai tempat bagi kaum muda

untuk menunjukkan minat dan bakat mereka khususnya pada bidang kebudayaan daerah. Forum pemuda budaya ini mengadakan pemilihan tokoh budaya yang tidak hanya memiliki tujuan sebagai sarana kompetisi saja tetapi juga sebagai sarana pelatihan kepemimpinan yang berakar pada nilai-nilai budaya lokal yang nantinya mereka akan berperan sebagai duta budaya di daerah dan akan dikirim mewakili daerah untuk berkompetisi di ajang nasional. Rekrutmen, pelatihan, dan penguatan anggota dilakukan dengan cara yang partisipatif dan humanis, mencerminkan prinsip pendidikan berkelanjutan yang menekankan pembelajaran berdasarkan konteks, kolaborasi, dan pengalaman anggotanya.

Data Indeks Pembangunan Pemuda (IPP) Indonesia dalam domain Partisipasi dan Kepemimpinan menunjukkan tren peningkatan yang konsisten selama periode 2020 hingga 2023. Pada tahun 2020, skor IPP berada di angka 52,1 dan mengalami kenaikan menjadi 53,4 pada tahun 2021. Tren positif ini berlanjut dengan skor 54,0 di tahun 2022, hingga mencapai 54,7 pada tahun 2023 (Badan Pusat Statistik, 2023). Meskipun tren ini menunjukkan kemajuan yang positif, peningkatan tersebut masih terbilang wajar dan belum mencerminkan peningkatan partisipasi yang berarti di kalangan pemuda di Indonesia. Peningkatan skor ini bisa dilihat sebagai hasil dari berbagai upaya yang dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat untuk mendorong pemuda agar lebih terlibat dalam aktivitas sosial dan kepemimpinan. Namun, jika dibandingkan dengan bidang lainnya seperti pendidikan dan kesehatan, skor untuk partisipasi dan kepemimpinan masih berada pada tingkat yang relatif rendah. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan aktif pemuda dalam organisasi sosial, budaya, dan kepemimpinan komunitas masih mengalami berbagai tantangan struktural dan kultural. Dalam konteks penelitian ini, grafik tersebut memperkuat urgensi pengembangan model pendidikan non-formal berbasis komunitas yang mampu meningkatkan partisipasi dan kepemimpinan pemuda secara berkelanjutan. Manajemen talenta dalam organisasi budaya seperti Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta dapat menjadi strategi pendidikan yang efektif untuk menjawab tantangan ini. Melalui proses rekrutmen yang adil, pelatihan berbasis nilai, dan sistem penghargaan sosial, organisasi dapat membentuk karakter pemuda yang tidak hanya aktif secara internal, tetapi juga mampu menjadi agen perubahan sosial di masyarakat.

Distribusi atau persebaran partisipasi pemuda Indonesia usia produktif (16–30 tahun) dalam organisasi sosial dan budaya berdasarkan data Statistik Pemuda Indonesia tahun 2023 terlihat bahwa mayoritas pemuda, yaitu sebesar 57,6%, tidak terlibat dalam organisasi apapun. Sementara itu, hanya 27,4% yang aktif dalam organisasi sosial, dan lebih kecil lagi, yakni 15%, yang terlibat dalam organisasi budaya (Badan Pusat Statistik, 2023). Proporsi ini menunjukkan bahwa keterlibatan pemuda dalam ruang-ruang sosial dan budaya masih sangat terbatas. Padahal, partisipasi dalam organisasi semacam ini merupakan salah satu indikator penting dalam pembangunan berkelanjutan, khususnya dalam domain partisipasi dan kepemimpinan yang diukur melalui Indeks Pembangunan Pemuda (IPP). Rendahnya angka partisipasi budaya menandakan bahwa pelestarian nilai-nilai lokal dan penguatan identitas kolektif belum menjadi arus utama dalam pendidikan pemuda.

Tingkat partisipasi pemuda yang rendah dalam organisasi sosial dan budaya adalah masalah yang tidak hanya ada di tingkat lokal, tetapi juga di seluruh dunia. Menurut Statistik Pemuda Indonesia tahun 2023, hanya 27,4% pemuda dalam kategori usia produktif yang terlibat dalam organisasi sosial, dan angka ini lebih rendah dalam sektor kebudayaan (UNESCO, 2020). Di tingkat internasional, (UNESCO, 2020) melaporkan bahwa pendidikan formal sering kali tidak mampu mencakup aspek nilai dan identitas lokal, sehingga diperlukan metode alternatif yang lebih berbasis konteks dan komunitas. Kurangnya pendidikan tentang organisasi, rendahnya apresiasi sosial terhadap kegiatan kebudayaan, serta keterbatasan sumber daya menjadi tantangan utama bagi organisasi seperti Forum Pemuda Budaya. Dalam hal ini, manajemen talenta bukan hanya strategi organisasi, tetapi juga bentuk pendidikan yang mendalam dan berkelanjutan.

Rumusan masalah yang hendak dikaji adalah bagaimana bentuk dan proses manajemen talenta diterapkan dalam organisasi budaya pemuda, serta bagaimana pendidikan non-formal berbasis budaya yang dijalankan mampu mendukung peningkatan kapasitas dan kualitas

anggota. Selain itu, penelitian ini juga ingin menelusuri bagaimana strategi tersebut berperan dalam membentuk karakter anggota, memperkuat partisipasi mereka dalam kegiatan organisasi, dan pada akhirnya mendukung keberlanjutan organisasi serta pelestarian budaya lokal. Pertanyaan lain yang muncul adalah bagaimana model pembelajaran berbasis komunitas yang terbentuk dari praktik manajemen talenta ini dapat relevan dengan arah kebijakan pendidikan untuk pembangunan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana manajemen talenta dalam organisasi budaya non-profit dapat berfungsi sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan non-formal. Fokus utamanya adalah pada peningkatan kapasitas dan kualitas anggota internal organisasi, sehingga mereka memiliki mutu yang lebih unggul setelah bergabung. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif naratif, penelitian ini berupaya mengidentifikasi kontribusi manajemen talenta terhadap pembentukan karakter, partisipasi aktif, dan keberlanjutan organisasi, serta menyajikan model pembelajaran berbasis komunitas yang relevan dengan arah kebijakan pendidikan dan pembangunan berkelanjutan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan konsep ESD yang kontekstual, serta manfaat praktis bagi organisasi dan pemerintah daerah dalam merancang strategi pembinaan pemuda yang berkelanjutan. Manfaat penelitian ini terbagi dalam tiga aspek. Secara teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman tentang pendidikan berkelanjutan dalam konteks organisasi non-profit budaya. Secara praktis, hasil penelitian dapat digunakan oleh organisasi untuk merancang strategi manajemen talenta yang lebih efektif dan berdampak. Dari sisi kebijakan, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pemerintah daerah dalam pengembangan program kepemudaan dan pelestarian budaya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Agustina & Mahfudz, 2021) menekankan bahwa pengelolaan keberagaman budaya sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi non-profit yang berbasis aliansi. Studi ini menunjukkan bahwa budaya bisa menjadi kekuatan strategis, tetapi belum membahas bagaimana talenta individu dapat berfungsi sebagai bentuk pendidikan berkelanjutan. Kekurangan ini sangat signifikan, karena pengelolaan talenta tidak hanya berkaitan dengan keberagaman, tetapi juga mencakup proses belajar yang membentuk karakter serta kepemimpinan sosial. Studi yang dilakukan oleh (Azhad & Anggraeni, 2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengelolaan talenta memiliki dampak besar terhadap kinerja para karyawan. Walaupun temuan ini penting, penelitian tersebut masih berfokus pada bidang bisnis, sehingga belum memberikan penjelasan mengenai penerapan pengelolaan talenta di organisasi non-profit yang berfokus pada nilai sosial. Penelitian ini membuka peluang untuk penelitian baru yang menjadikan pengelolaan talenta sebagai bentuk pendidikan non-formal yang berbasis komunitas. Penelitian yang dilakukan oleh (Taufiqurrahman et al., 2025) mengenai organisasi mahasiswa mengungkapkan bahwa pelatihan serta budaya organisasi memiliki peranan krusial dalam mendukung pengelolaan talenta. Namun, perhatian utama masih tertuju pada organisasi yang bersifat akademis, bukan pada organisasi kebudayaan yang berperan sebagai agen pelestarian nilai-nilai lokal. Kekurangan ini menandakan perlunya adanya penelitian yang menghubungkan pelatihan yang berlandaskan budaya dengan pendidikan untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan.

Dalam skala internasional, (Huvanandana, 2023) melakukan studi tentang cara pengelolaan talenta di lembaga non-profit di California dan menemukan kendala dalam proses perekrutan serta mempertahankan karyawan. Walaupun memberikan ringkasan umum, studi ini tidak menghubungkan pengelolaan talenta dengan pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai budaya. Situasi ini membuka kesempatan bagi penelitian di Indonesia untuk menyajikan sudut pandang yang lebih relevan dan kontekstual. (Bristol-Alagbariya et al., 2024) menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan serta pengelolaan talenta di dalam organisasi yang memiliki sumber daya yang terbatas. Penekanannya pada lingkungan Afrika menunjukkan bahwa pengelolaan talenta dapat menjadi strategi yang krusial dalam mengatasi keterbatasan yang ada. Meski demikian, studi ini belum menghubungkan talenta dengan pendidikan berkelanjutan serta pelestarian budaya. Kekosongan ini dapat diatasi melalui penelitian yang menjadikan talenta sebagai aset dalam bidang pendidikan sosial dan budaya. Gap penelitian

yang ingin dijumpai adalah belum ada penelitian yang secara eksplisit mengaitkan manajemen talenta dengan pendidikan untuk pembangunan berkelanjutan dalam organisasi budaya non-profit. Sebagian besar studi masih berfokus pada sektor bisnis atau pendidikan formal, sementara pendekatan berbasis komunitas dan nilai lokal belum banyak dieksplorasi secara mendalam.

Pendidikan non-formal menjadi jalur yang penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama ketika pendidikan formal tidak dapat memenuhi seluruh kebutuhan masyarakat. (Widodo & Soedjarwo, 2018) menekankan bahwa pendidikan non-formal di lingkungan sekolah dan komunitas muncul sebagai bentuk penyediaan pendidikan yang fleksibel, sesuai konteks, dan berfungsi melengkapi pendidikan formal. Ini menunjukkan bahwa pendidikan non-formal memegang peranan penting dalam pengembangan keterampilan, sikap, dan nilai yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari. Dalam kerangka pembangunan berkelanjutan, teori Education for Sustainable Development (ESD) memberikan panduan normatif bahwa pendidikan harus menyiapkan individu dengan kemampuan untuk berpikir kritis, bertindak bertanggung jawab, dan berkontribusi terhadap masa depan yang berkelanjutan. (Sari, 2023) menunjukkan bahwa ESD dalam pengelolaan pendidikan Islam di era digital memerlukan integrasi nilai-nilai keberlanjutan dalam proses pembelajaran. Ini agar pendidikan tidak sekadar fokus pada penyaluran pengetahuan, tetapi juga berorientasi pada pembentukan karakter dan kesadaran sosial. Teori ini relevan dengan penelitian karena organisasi budaya pemuda berfungsi sebagai wadah pendidikan non-formal yang mendukung pelestarian budaya serta pembangunan berkelanjutan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi. (Ariyanti et al., 2025) menjelaskan bahwa pengembangan SDM berfokus pada peningkatan kemampuan individu melalui pelatihan, bimbingan, dan pengalaman kerja. Dalam organisasi budaya yang tidak mencari keuntungan, pengembangan SDM dilakukan melalui aktivitas berbasis komunitas yang menekankan nilai-nilai budaya lokal, sehingga para anggota tidak hanya mendapatkan keterampilan teknis tetapi juga membangun karakter sosial dan identitas budaya. Teori manajemen talenta juga menjadi dasar utama dalam penelitian ini. (Collings & Mellahi, 2009) mendeskripsikan manajemen talenta sebagai proses strategis untuk menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang memiliki potensi tinggi demi mendukung keberlanjutan suatu organisasi. Dalam konteks organisasi budaya pemuda, manajemen talenta tidak hanya berfokus pada kinerja, tapi juga pada pembentukan karakter, partisipasi aktif, dan pelestarian budaya. Oleh karena itu, teori ini memperkuat penelitian bahwa keberhasilan organisasi budaya sangat tergantung pada seberapa sistematis dan berbasis komunitas bakat tersebut dikelola.

Keterbaruan atau novelty dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang menggabungkan manajemen talenta dengan prinsip-prinsip ESD, menggunakan paradigma interpretatif untuk memahami dinamika pembelajaran sosial dalam organisasi budaya. Penelitian ini juga menawarkan model pendidikan non-formal yang berbasis nilai, pengalaman, dan penghargaan sosial, yang dapat direplikasi di komunitas lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus yang bersifat intrinsik, bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang cara manajemen talenta dilakukan dalam organisasi yang berfokus pada budaya non-profit, terutama di Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta. Desain ini dipilih karena kasus yang dianalisis memiliki sifat dan konteks yang khas, serta relevan dengan topik pendidikan non-formal dan pengembangan sumber daya manusia yang berbasis komunitas (Stake, 1995; Yin, 2018). Metode ini memberikan kesempatan pada peneliti untuk mengeksplorasi makna, proses, dan pengaruh dari strategi manajemen talenta terhadap kapasitas, karakter, dan keberlanjutan organisasi. Peneliti terlibat secara langsung dalam aktivitas organisasi sebagai pengamat yang aktif, mengikuti proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan aktivitas kebudayaan komunitas. Kehadiran ini bertujuan untuk memahami dinamika sosial, interaksi di antara anggota, serta

praktik belajar yang terjadi secara alami (Spradley, 2016). Peneliti juga mengambil peran sebagai fasilitator refleksi dalam beberapa sesi diskusi kelompok, guna memperdalam pemahaman mengenai nilai-nilai yang dipegang organisasi serta pandangan anggota terhadap proses pengelolaan talenta. Subjek dari penelitian ini melibatkan 15 orang subjek utama, yang terdiri dari anggota aktif, pengurus, alumni, dan fasilitator dalam Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta. Subjek dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan mereka dalam proses manajemen talenta dan pendidikan non-formal berbasis komunitas. Populasi yang dimaksud mencakup semua anggota dan pihak terkait yang berinteraksi dengan program tersebut. Pemilihan informan dilakukan berdasarkan posisi, pengalaman, dan tingkat keterlibatan mereka. Untuk memperluas sudut pandang, digunakan metode snowball untuk menjangkau informan kunci yang direkomendasikan oleh informan yang awal (seperti alumni yang aktif, fasilitator utama) (Creswell & Poth, 2016). Jumlah sampel kualitatif ditentukan berdasarkan prinsip kejenuhan data yaitu pengumpulan informasi dihentikan ketika tema-tema utama terulang dan tidak memberikan informasi baru yang penting (Guest et al., 2020).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui (1) Observasi partisipatif yaitu peneliti ikut serta dalam kegiatan pelatihan budaya, pertemuan kerja, sesi pemilihan. Observasi ini mencatat alur aktivitas, peran para fasilitator, keterlibatan anggota, bentuk penghargaan sosial, serta momen-momen penting untuk belajar. Catatan lapangan disusun segera setelah selesai kegiatan untuk menangkap informasi kontekstual, kutipan yang relevan, dan analisis awal (Angrosino, 2007). (2) Wawancara mendalam semi-terstruktur dilakukan kepada informan penting (seperti pengurus, fasilitator, anggota, alumni, dan pembina dinas) dengan panduan topik yang fleksibel. Pertanyaannya mengeksplorasi proses, alasan di balik kebijakan, pengalaman pembelajaran, motivasi, hambatan, indikator keberhasilan, dan pengaruh terhadap kapasitas/karakter. Wawancara dilakukan dengan izin, ditranskrip secara penuh, dan divalidasi melalui ringkasan hasil kepada informan (Kvale, 2009). (3) Dokumentasi dan arsip dilakukan melalui pengumpulan dokumen organisasi seperti pedoman rekrutmen, poster kegiatan, serta jejak digital (media sosial, publikasi). Dokumen tersebut dianalisis untuk menilai konsistensi antara kebijakan tertulis dan praktik yang dilakukan di lapangan. (4) Survei internal deskriptif (sebagai pelengkap) dilakukan menggunakan kuesioner singkat dengan skala Likert dan pertanyaan terbuka kepada anggota untuk menggambarkan persepsi mengenai kejelasan proses, kualitas pelatihan, pengalaman retensi, dan apresiasi. Data ini berfungsi sebagai dukungan untuk triangulasi temuan kualitatif.

Alat untuk mendokumentasikan mencakup perangkat perekam suara digital yang digunakan dalam wawancara, kamera digital untuk merekam kegiatan, serta lembar observasi untuk catatan di lapangan. Materi penelitian meliputi modul pelatihan tentang budaya, kurikulum dalam organisasi, formulir untuk seleksi atau perekrutan, dan materi untuk evaluasi. Software untuk pengolahan data teks dimanfaatkan untuk mengatur transkrip, melakukan penandaan kode, serta menelusuri tema yang ada. Keabsahan dijaga melalui triangulasi sumber (anggota, fasilitator, pengurus, alumni, pembina), triangulasi metode (observasi, wawancara, dokumentasi, survei pelengkap), dan triangulasi waktu (pengamatan pada berbagai kegiatan). Member checking dilakukan dengan mengonfirmasi ringkasan temuan kepada beberapa informan untuk memverifikasi akurasi dan resonansi makna (Flick, 2022; Lincoln & Guba, 1985).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Rekrutmen talenta: Transparansi dan komitmen awal

Survei yang dilakukan di dalam organisasi melibatkan 15 anggota yang masih aktif dengan menggunakan kuesioner model Likert dan pertanyaan yang bersifat terbuka. Temuan dari survei ini menunjukkan bahwa 86,7% dari responden berpandangan bahwa proses pemilihan berjalan dengan adil dan jelas. Temuan ini diperkuat melalui observasi partisipatif peneliti selama tahapan seleksi (tes administratif, ujian tertulis, FGD, dan wawancara), serta melalui wawancara mendalam dengan pengurus, fasilitator, dan alumni yang menegaskan adanya keterbukaan dalam proses rekrutmen. Selain itu, analisis dokumen organisasi seperti pedoman rekrutmen dan

arsip kegiatan menunjukkan konsistensi antara kebijakan tertulis dan praktik lapangan. Dengan triangulasi metode ini, hasil penelitian menegaskan bahwa transparansi dan komitmen awal merupakan pilar utama dalam pengelolaan talenta di Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta. Respon yang bersifat terbuka menyoroti bahwa adanya keterbukaan dalam proses pemilihan membuat mereka merasa dihargai sebagai individu, bukan hanya sebagai peserta dalam sebuah kompetisi. Data tersebut dianalisis menggunakan pendekatan tematik dan menghasilkan temuan tema “keterbukaan” serta “komitmen awal” yang secara konsisten muncul dalam cerita para anggota. Persentase ini menunjukkan adanya keyakinan masyarakat terhadap cara seleksi yang dilakukan organisasi, sekaligus mencerminkan keberhasilan forum dalam membangun pengakuan sosial di antara anggotanya. Keterbukaan dalam rekrutmen sangat penting karena organisasi berbasis komunitas seringkali menghadapi tantangan terkait pandangan subjektif atau praktik tidak resmi yang dapat menimbulkan keraguan akan integritas proses tersebut.

Temuan tentang mekanisme rekrutmen di Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta diperoleh melalui penggunaan beberapa metode, yaitu observasi partisipatif, wawancara mendalam dengan format semi-terstruktur, analisis dokumen organisasi, serta survei internal. Pengamatan langsung oleh peneliti selama proses seleksi, yang mencakup tes administratif, ujian tertulis, Diskusi Kelompok Terarah (FGD), dan wawancara pribadi, menunjukkan bahwa seluruh tahapan dilakukan secara terbuka dan teratur. Peneliti menemukan bahwa fasilitator memberikan penjelasan yang jelas mengenai kriteria seleksi, dan para peserta memiliki kesempatan untuk menyampaikan pandangan serta minat mereka terkait dengan isu kebudayaan. Catatan lapangan juga menunjukkan bahwa seleksi bersifat inklusif dan berpartisipasi, di mana terjalin interaksi yang bersifat dialogis antara peserta dan panitia. Wawancara mendalam dengan para pengurus, fasilitator, serta alumni semakin memperkuat hasil pengamatan tersebut. Para informan menyatakan bahwa proses seleksi tidak hanya berfokus pada penilaian kemampuan teknis seperti keterampilan komunikasi dan pemahaman budaya, tetapi juga bertujuan untuk memahami motivasi internal dan kesesuaian nilai antara calon anggota dan organisasi.

Penelitian ini menemukan adanya mekanisme komitmen awal yang dikuatkan melalui penandatanganan surat resmi. Praktik ini memiliki makna baik secara simbolis maupun praktis. Secara simbolis, surat tersebut menunjukkan keseriusan anggota dalam mengikuti program selama satu tahun, yang mendorong rasa tanggung jawab pribadi terhadap peran yang diambil. Secara praktis, mekanisme ini berfungsi sebagai alat untuk mempertahankan anggota, karena mereka yang telah menandatangani komitmen cenderung lebih setia mengikuti aktivitas organisasi. Hal ini sejalan dengan teori manajemen talenta, yang menyoroti pentingnya menciptakan psychological contract antara organisasi dan individu, di mana komitmen awal berfungsi sebagai dasar bagi keberlanjutan keterlibatan anggota. Temuan ini juga menunjukkan adanya dua pendekatan dalam rekrutmen, yaitu formal dan informal. Jalur formal melalui tes dan wawancara memberikan pengakuan prosedural, sedangkan jalur informal melalui media sosial dan rekomendasi alumni memperluas akses organisasi kepada calon anggota. Hal ini mencerminkan fleksibilitas organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan dalam generasi muda serta tantangan dalam mempertahankan konsistensi standar seleksi. Secara keseluruhan, hasil penelitian mengenai rekrutmen menunjukkan bahwa transparansi dan komitmen awal adalah dua pilar utama yang mendukung kredibilitas organisasi. Transparansi membangun kepercayaan publik, sedangkan komitmen awal memperkuat rasa tanggung jawab anggota. Keduanya berkontribusi pada keberhasilan pengelolaan talenta sejak awal, yang nantinya menjadi dasar bagi proses pembinaan, retensi, dan penghargaan di tahap selanjutnya.

Pelatihan dan Pembinaan

Survei internal dilakukan kepada 15 anggota aktif menggunakan kuesioner Likert dan pertanyaan terbuka. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta sangat relevan dengan kebutuhan anggotanya. Sekitar 86,7% dari responden berpendapat bahwa pelatihan yang mereka terima berguna, baik untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun memperkuat kapasitas

individu. Temuan ini menandakan bahwa organisasi telah berhasil mendesain program pembelajaran yang sesuai dengan konteks, di mana anggota tidak hanya mendapatkan informasi secara teori, tetapi juga terlibat langsung dalam praktik kegiatan budaya. Metode ini sejalan dengan ide pembelajaran berbasis pengalaman, yang menekankan bahwa proses belajar akan lebih berarti saat individu dapat mengalami langsung hal yang dipelajari. Wawancara dengan narasumber memperkuat hasil survei tersebut. Anggota forum menjelaskan bahwa pelatihan tidak hanya terdiri dari sesi formal, tetapi juga meliputi mentoring dari alumni, diskusi kelompok, serta partisipasi aktif dalam program budaya. Pola ini menciptakan suasana belajar yang partisipatif dan berbasis komunitas, di mana anggota mendapatkan pengetahuan sekaligus mengembangkan karakter melalui interaksi sosial. Dengan demikian, pembinaan yang berlangsung tidak hanya terfokus pada transfer keterampilan, tetapi juga pada pembentukan identitas budaya dan rasa tanggung jawab sosial. Pembinaan yang berkelanjutan dianggap berjalan cukup baik dengan persentase 73,3%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota merasakan adanya kesinambungan dalam proses belajar, meski masih terdapat kesempatan untuk perbaikan. Beberapa responden menekankan perlunya peningkatan frekuensi dan konsistensi program agar dampaknya lebih terasa dalam jangka panjang. Ini mencerminkan bahwa kelangsungan pembinaan menjadi tantangan utama yang harus ditemui oleh organisasi, terutama dalam menjaga semangat anggota dan memastikan bahwa proses pengembangan tidak berhenti pada kegiatan yang sifatnya insidental.

Secara konseptual, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh forum mencerminkan prinsip pendidikan non-formal berbasis komunitas. Program disusun untuk disesuaikan dengan kebutuhan dan minat anggota, serta memanfaatkan kearifan lokal sebagai bahan ajar. Dengan melibatkan anggota dalam praktik budaya seperti pertunjukan, lokakarya, dan diskusi reflektif, organisasi berhasil mengintegrasikan nilai-nilai budaya ke dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Ini sejalan dengan teori pengembangan SDM yang menekankan pentingnya pembelajaran yang relevan dan partisipatif sebagai strategi untuk meningkatkan kapasitas individu sambil memperkuat keberlanjutan organisasi. Dengan begitu, pelatihan dan pembinaan dalam forum tidak hanya berfungsi sebagai alat pengembangan keterampilan, tetapi juga sebagai cara untuk membentuk karakter dan identitas budaya. Keberhasilan ini tercermin dari tingginya tingkat kepuasan anggota terhadap relevansi pelatihan, meskipun tantangan dalam hal keberlanjutan masih perlu diatasi. Temuan ini menggarisbawahi bahwa pendidikan non-formal berbasis komunitas memiliki potensi besar dalam mendukung manajemen talenta, karena mampu menghubungkan proses pembelajaran dengan konteks sosial dan budaya yang nyata.

Apresiasi dan Penghargaan: Pengakuan Sosial yang Bermakna

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan oleh Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta memiliki peranan yang signifikan dalam mempertahankan motivasi dan kesetiaan anggotanya. Sebanyak 86,7% dari responden mengungkapkan bahwa usaha mereka mendapatkan pengakuan yang layak, angka ini menunjukkan bahwa penghargaan sosial yang diberikan oleh organisasi mampu memenuhi kebutuhan psikologis anggota akan pengakuan diri. Bentuk penghargaan yang paling menonjol adalah sertifikat, gelar simbolis seperti "Duta Inspiratif," dan pemberian merchandise. Meskipun terlihat sederhana, penghargaan ini memiliki arti simbolis yang mendalam, karena menegaskan bahwa kontribusi anggota bukan hanya diakui di dalam organisasi, tetapi juga dihargai sebagai bagian dari identitas sosial mereka. Wawancara yang dilakukan dengan informan menunjukkan bahwa gelar simbolis dan penghargaan sosial memiliki daya tarik emosional yang kuat. Gelar seperti "Duta Inspiratif" atau mahkota bukan hanya sekedar tanda pencapaian, tetapi juga merupakan simbol status yang membangkitkan rasa bangga dan meningkatkan motivasi internal. Hal ini sejalan dengan teori social recognition yang menekankan bahwa pengakuan sosial dapat berfungsi sebagai insentif yang tidak berbentuk material, dan lebih efektif dibandingkan dengan imbalan finansial, terutama dalam organisasi yang tidak bergerak di bidang profit. Oleh karena itu, penghargaan sosial menjadi alat strategis dalam pengelolaan talenta, karena bisa memperkuat keterhubungan emosional anggota dengan organisasi.

Selain penghargaan yang diberikan secara internal, pengakuan terhadap prestasi anggota juga dilakukan dengan publikasi di media sosial dan dokumentasi kegiatan. Sebanyak 80% responden merasa bahwa prestasi mereka telah diakui dan dipublikasikan dengan baik. Publikasi ini tidak hanya berfungsi sebagai pengakuan, tetapi juga sebagai strategi komunikasi eksternal yang memperkuat citra organisasi di mata publik. Dengan menampilkan pencapaian anggota dengan terbuka, organisasi berhasil membangun reputasi kolektif yang dapat dipercaya, serta meningkatkan daya tarik bagi sponsor dan mitra kerja. Hal ini sesuai dengan konsep modal simbolik dalam teori Pierre Bourdieu, di mana pengakuan sosial yang dipublikasikan menjadi modal simbolik yang memperkuat posisi organisasi dalam jaringan sosial dan budaya. Secara keseluruhan, sistem penghargaan dan apresiasi yang dijalankan oleh forum terbukti efektif dalam mempertahankan motivasi, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat identitas sosial anggota. Penghargaan sosial berfungsi sebagai mekanisme penghubung yang menyatukan individu dengan organisasi, sekaligus menjadi modal simbolik yang meningkatkan kredibilitas eksternal. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam manajemen talenta berbasis komunitas pengakuan sosial yang signifikan lebih berpengaruh daripada kompensasi material, karena mampu membangun keterikatan emosional yang mendalam dan berkelanjutan.

Partisipasi dan Dampak Program: Keterlibatan dan Relevansi Budaya

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa angka partisipasi anggota Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta tergolong sangat tinggi, dengan 86,7% responden menyatakan keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi. Angka ini mempertegas keberhasilan dalam manajemen talenta yang berhasil menciptakan keterikatan anggota terhadap program yang dilaksanakan. Tingkat partisipasi yang tinggi ini tidak hanya mencerminkan peran aktif dalam kegiatan, tetapi juga menunjukkan adanya hubungan emosional dan ideologis antara anggota dengan visi dari organisasi. Dalam konteks pendidikan non-formal yang berbasis komunitas, keterlibatan yang aktif menjadi indikator kunci keberhasilan pembelajaran, karena proses belajar berlangsung tidak hanya lewat transfer pengetahuan, tetapi juga melalui pengalaman langsung serta interaksi sosial yang mendalam. Program yang dilaksanakan oleh forum dianggap relevan dengan misi pelestarian budaya, seperti yang diungkapkan oleh 80% responden. Relevansi ini tercermin pada kegiatan yang mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal ke dalam pelatihan, pertunjukan, dan lokakarya. Dengan demikian, organisasi tidak hanya berperan sebagai tempat pengembangan talenta tetapi juga sebagai wahana untuk melestarikan budaya yang relevan. Hal ini sesuai dengan teori pendidikan non-formal yang menekankan pentingnya pembelajaran sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta kearifan lokal. Adanya program yang sesuai dengan misi pelestarian budaya memperkuat legitimasi organisasi di mata anggota dan masyarakat luas, karena kegiatan yang dilakukan tidak hanya berfokus pada hal-hal internal, tetapi juga memiliki arti sosial yang lebih mendalam. Selain aspek relevansi budaya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa program membawa manfaat nyata bagi masyarakat, dengan 86,7% responden melaporkan bahwa kegiatan forum memberikan dampak positif terhadap lingkungan sosial. Manfaat ini meliputi peningkatan kesadaran budaya di kalangan generasi muda, penguatan identitas lokal, serta kontribusi dalam promosi budaya Yogyakarta. Dampak sosial ini menunjukkan bahwa manajemen talenta yang diterapkan oleh forum tidak hanya terpaku pada pengembangan kapasitas individu, tetapi juga fokus pada penciptaan nilai kolektif yang dapat dirasakan oleh masyarakat. Dengan kata lain, keberhasilan program tidak hanya dinilai dari seberapa aktif anggota berpartisipasi, tetapi juga dari sejauh mana kegiatan tersebut dapat memberikan kontribusi nyata untuk pelestarian budaya dan pembangunan sosial.

Wawancara dengan informan memperkuat hasil temuan tersebut. Anggota forum menjelaskan bahwa partisipasi mereka dalam kegiatan bersifat sukarela namun penuh tanggung jawab, karena mereka merasa memiliki peran penting dalam menjaga kelangsungan organisasi. Forum dipandang sebagai ruang untuk memberikan kontribusi, di mana setiap anggota merasa termotivasi untuk hadir dan berpartisipasi. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan tidak hanya dipicu oleh kewajiban formal, tetapi juga oleh motivasi dari dalam diri yang muncul dari rasa memiliki terhadap organisasi. Meskipun demikian, beberapa informan menggarisbawahi

pentingnya inovasi dalam program agar dampaknya lebih langsung dirasakan oleh masyarakat secara luas. Kritik ini menunjukkan bahwa meskipun partisipasi anggota tinggi, organisasi perlu terus memperbaharui bentuk kegiatan agar lebih dinamis dan dapat menjawab berbagai kebutuhan masyarakat yang berkembang. Secara teoritis, temuan ini dapat dihubungkan dengan konsep keterlibatan komunitas dalam pengembangan sumber daya manusia. Keterlibatan aktif anggota mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang partisipatif, di mana individu tidak hanya menjadi penerima manfaat, tetapi juga berperan penting dalam proses pembelajaran. Relevansi budaya dan manfaat sosial yang dihasilkan oleh program memperkuat posisi organisasi sebagai contoh pendidikan non-formal berbasis komunitas yang bisa menghubungkan pengembangan talenta dengan pelestarian budaya lokal. Dengan demikian, partisipasi dan dampak dari program menjadi bukti nyata bahwa manajemen talenta dalam organisasi budaya nirlaba dapat berfungsi sebagai strategi yang kontekstual, berkelanjutan, dan berfokus pada nilai-nilai sosial budaya.

Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi Berbasis Komunitas (Capacity Building)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pembinaan yang diadakan oleh Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta tidak hanya relevan dalam tema, tetapi juga menghasilkan keterampilan khusus yang bisa dikenali sebagai bentuk nyata dari pengembangan kapasitas anggotanya. Keterampilan yang diperoleh mencakup kemampuan dalam berbicara di depan umum, kepemimpinan, pengelolaan acara, serta pemahaman budaya. Keterampilan komunikasi publik menjadi salah satu yang paling menonjol, karena anggota forum dilatih untuk berbicara di hadapan audiens, memandu berbagai acara, dan menyampaikan pesan budaya kepada kelompok yang beragam. Keterampilan ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri tetapi juga memperkuat kemampuan anggota dalam menyampaikan ide secara efektif, yang merupakan kompetensi krusial dalam konteks organisasi budaya yang fokus pada promosi nilai-nilai lokal. Selain aspek komunikasi, kepemimpinan juga menjadi keterampilan yang terasah melalui pengalaman langsung dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan. Anggota forum mendapatkan kesempatan untuk memimpin kelompok kecil, mengatur acara, serta mengambil keputusan di situasi nyata. Proses ini juga melatih kemampuan manajerial serta membentuk karakter kepemimpinan yang fleksibel dan kolaboratif. Manajemen acara yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kegiatan budaya, menjadi keterampilan teknis yang diperoleh anggota melalui partisipasi aktif dalam program. Literasi budaya, yang mencakup pemahaman nilai-nilai lokal, sejarah, dan praktek tradisi, turut berkembang karena anggota tidak hanya mempelajarinya dari teori, tetapi juga mengalaminya secara langsung lewat praktik seni, diskusi, dan interaksi dengan komunitas.

Transformasi pengetahuan menjadi aspek krusial untuk memastikan bahwa keterampilan dan pemahaman budaya terus berlanjut ke generasi berikutnya. Alumni dan fasilitator memainkan peran penting dalam proses ini. Mereka tidak hanya menyampaikan materi pelatihan, tetapi juga menjadi mentor yang membimbing anggota baru dengan pengalaman nyata. Praktik mentoring ini menciptakan cara sistematis untuk mewariskan pengetahuan, di mana nilai-nilai budaya dan keterampilan teknis disampaikan melalui interaksi langsung, diskusi reflektif, dan kolaborasi dalam berbagai kegiatan. Dengan cara ini, forum berhasil membangun sistem pembelajaran berlapis, di mana alumni menghubungkan pengalaman masa lalu dengan kebutuhan saat ini sehingga pengetahuan budaya tetap hidup dan relevan. Indikator keberhasilan dalam peningkatan kapasitas dapat dilihat dari perubahan signifikan yang dialami anggota setelah bergabung dengan forum. Banyak dari mereka yang sebelumnya tidak memiliki pengalaman dalam mengorganisir acara, kini dapat merancang dan melaksanakan kegiatan budaya secara mandiri. Kemampuan menulis untuk publikasi, baik dalam bentuk artikel, caption media sosial, maupun laporan kegiatan, juga meningkat sebagai bagian dari keterampilan komunikasi dan dokumentasi. Beberapa anggota bahkan menunjukkan kemampuan memimpin tim dalam kegiatan yang lebih besar, seperti menjadi koordinator acara atau fasilitator pelatihan. Perubahan ini menunjukkan bahwa kapasitas anggota tidak hanya tumbuh dalam aspek teknis, tetapi juga dalam kepemimpinan, kreativitas, dan tanggung jawab sosial. Secara keseluruhan,

dimensi kapasitas dalam penelitian ini menggambarkan bahwa manajemen talenta melalui pendidikan non-formal berbasis komunitas bisa menghasilkan keterampilan spesifik yang relevan, menciptakan mekanisme transfer pengetahuan yang tetap berlangsung serta menunjukkan indikator keberhasilan yang nyata melalui transformasi anggota. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan kapasitas bukan hanya hasil dari pelatihan formal tetapi merupakan proses holistik yang melibatkan pengalaman langsung, mentoring, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan budaya. Dengan demikian, forum dapat dilihat sebagai model pendidikan non-formal yang efektif dalam memperkuat kapasitas individu sekaligus mendukung keberlanjutan organisasi budaya pemuda.

Internalisasi Nilai dan Pembentukan Karakter Anggota

Penelitian ini mengungkapkan bahwa partisipasi anggota dalam Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membangun dimensi karakter yang kuat melalui penghayatan nilai-nilai budaya dan moral. Komitmen yang ditunjukkan oleh anggota, baik melalui keterlibatan aktif maupun kesediaan untuk menandatangani dokumen resmi, membuktikan bahwa organisasi ini berhasil menanamkan nilai disiplin dan tanggung jawab. Disiplin terlihat dari keteraturan anggota dalam mengikuti acara yang telah dijadwalkan, sedangkan tanggung jawab muncul dalam keinginan mereka untuk memegang peran dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, nilai solidaritas juga terjalin melalui suasana kekeluargaan yang mendukung, di mana anggota saling mendukung dan merasakan kenyamanan sebagai “rumah kedua” di dalam organisasi. Solidaritas ini memperkuat kohesi sosial dan menjadi dasar bagi keberlangsungan komunitas. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa nilai-nilai nasionalisme dan kecintaan terhadap budaya lokal terbangun melalui pengalaman langsung, bukan hanya melalui pelatihan formal. Anggota forum tidak hanya belajar tentang budaya sebagai pengetahuan, tetapi juga menghidupkannya melalui pertunjukan, diskusi, dan dokumentasi digital. Proses ini menciptakan pengalaman belajar yang relevan, di mana nilai budaya tidak hanya dipahami secara teoritis, tetapi juga dirasakan secara emosional dan sosial. Dengan cara ini, internalisasi nilai berjalan secara menyeluruh, melibatkan elemen kognitif, afektif, dan psikomotorik. Hal ini sejalan dengan teori pendidikan non-formal yang menekankan pentingnya pengalaman langsung dalam pembangunan karakter.

Perubahan pribadi menjadi salah satu hasil signifikan dari penelitian ini. Anggota yang sebelumnya kurang aktif atau percaya diri mengalami transformasi yang signifikan setelah bergabung dengan forum. Mereka menjadi lebih berani untuk tampil di depan publik, lebih reflektif tentang nilai budaya, dan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial. Motivasi intrinsik muncul dari kebanggaan terhadap identitas budaya, sedangkan motivasi ekstrinsik diperkuat oleh pengakuan sosial yang diberikan oleh organisasi. Identitas anggota pun bertransformasi, dari sekadar individu yang tertarik pada budaya menjadi agen budaya yang secara aktif mempromosikan nilai-nilai lokal di ruang publik. Transformasi ini menunjukkan bahwa pengelolaan talenta dalam organisasi budaya pemuda tidak hanya berfungsi sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga sebagai mekanisme berkelanjutan dalam pembentukan karakter. Secara keseluruhan, dimensi karakter yang terbangun melalui keterlibatan di forum ini meliputi disiplin, tanggung jawab, solidaritas, nasionalisme, dan kecintaan terhadap budaya lokal. Nilai-nilai ini ditanamkan melalui praktik langsung dan menghasilkan perubahan nyata dalam sikap, motivasi, dan identitas anggota. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pendidikan non-formal berbasis komunitas memiliki potensi besar dalam membangun karakter generasi muda, karena proses pembelajaran terjadi dalam konteks sosial yang aktual dan berfokus pada pelestarian budaya. Dengan demikian, forum ini dapat dilihat sebagai model pendidikan non-formal yang efektif dalam membentuk karakter sekaligus memperkuat kemampuan anggota untuk berkontribusi pada masyarakat.

Community-Based Learning dan Lifelong Learning dalam Organisasi Budaya Pemuda

Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan talenta dalam Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta dapat dipahami secara lebih komprehensif jika dikaitkan dengan

kerangka teori pendidikan non-formal. Pendidikan non-formal seperti yang dijelaskan dalam berbagai referensi adalah jalur pembelajaran yang berlangsung di luar sistem pendidikan formal yang bersifat fleksibel, melibatkan partisipasi, kontekstual, dan berfokus pada kebutuhan masyarakat yang jelas. Pendekatan ini menekankan bahwa proses belajar tidak selalu terikat pada kurikulum tetap, tetapi dapat terjadi melalui interaksi sosial, pengalaman langsung, dan keterlibatan komunitas. Dengan demikian, forum budaya pemuda yang menjadi fokus penelitian ini dapat dianggap sebagai representasi nyata dari prinsip-prinsip pendidikan non-formal. Hubungan tersebut terlihat jelas dalam cara forum mengatur pembelajaran. Kegiatan yang dilakukan tidak hanya terbatas pada pelatihan teknis, tetapi merupakan proses pembelajaran yang melibatkan masyarakat, dengan anggota turut serta secara aktif di semua tahapan kegiatan. Anggota tidak berperan sebagai objek pembelajaran, melainkan sebagai individu yang terlibat penuh dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program. Model partisipatif ini sejalan dengan teori pendidikan non-formal yang menekankan pentingnya pendekatan berpusat pada peserta didik, di mana mereka memiliki kendali atas proses pembelajaran. Hal ini membuat forum tidak sekadar tempat untuk kegiatan budaya, tetapi juga sebagai ruang belajar alternatif yang valid dalam konteks pendidikan non-formal.

Penerapan pembelajaran dalam forum menggambarkan prinsip *lifelong learning*. Anggota tidak hanya memperoleh pengetahuan selama masa aktif keanggotaan, tetapi juga terus mendapatkan peluang untuk berkontribusi setelah menjadi alumni. Proses ini menunjukkan bahwa pembelajaran berlangsung sepanjang hidup, melampaui batas waktu keanggotaan yang formal. Alumni yang kembali sebagai fasilitator atau mentor menjadi bukti bahwa forum menyediakan peluang untuk pembelajaran yang berkelanjutan, di mana pengalaman masa lalu dijadikan pengetahuan baru yang relevan bagi generasi mendatang. Dengan demikian, forum berfungsi sebagai sarana regenerasi pengetahuan dan nilai-nilai budaya, yang merupakan esensi dari konsep *lifelong learning*. Hubungan dengan teori pembelajaran berbasis komunitas juga sangat kuat. Forum ini beroperasi dalam konteks sosial budaya Yogyakarta, sehingga seluruh proses pembelajaran berakar pada kebutuhan serta nilai-nilai lokal. Anggota tidak hanya belajar untuk kepentingan pribadi, tetapi juga demi kepentingan komunitas yang lebih luas, yaitu pelestarian budaya. Ini menegaskan bahwa pendidikan non-formal dalam forum ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan individu, tetapi juga pada penguatan identitas kolektif dan keberlanjutan budaya. Dengan kata lain, forum menjadi tempat di mana pembelajaran individu dan sosial saling terjalin, menghasilkan model pendidikan non-formal yang relevan dengan konteks lokal sekaligus bermanfaat secara sosial. Secara konseptual, hubungan ini memperkuat pernyataan bahwa praktik pengelolaan talenta dalam organisasi yang berfokus pada pemuda bukan hanya aktivitas sementara, tetapi juga merupakan bagian dari pendidikan non-formal yang valid. Forum berfungsi sebagai tempat di mana kemampuan dan karakter anggota dibentuk melalui pengalaman langsung, keterlibatan masyarakat, dan penghayatan nilai-nilai budaya. Dengan menekankan pentingnya pembelajaran sepanjang hayat dan pembelajaran berbasis komunitas, studi ini menegaskan bahwa pendidikan non-formal memiliki peranan penting dalam membangun generasi muda yang terampil sekaligus berakarakter, serta mampu menjaga kesinambungan budaya di tengah perubahan sosial yang modern.

Tabel 1. Temuan Hasil Integrasi Model Manajemen Talenta dalam Kerangka Pendidikan Non-Formal sebagai Basis Pengembangan Kapasitas dan Karakter Organisasi Budaya

Aspek Manajemen Talenta	Temuan Utama
Rekrutmen Talenta	Proses seleksi terbuka dan adil (86,7%), komitmen awal melalui surat resmi, jalur formal & informal
Pelatihan dan Pembinaan	Pelatihan berbasis praktik langsung, mentoring alumni, kepuasan tinggi (86,7%), kesinambungan (73,3%)
Apresiasi dan Penghargaan	Pengakuan sosial bermakna (86,7%), publikasi prestasi (80%), gelar simbolik sebagai motivator
Partisipasi dan Dampak Program	Keterlibatan aktif (86,7%), relevansi budaya (80%), manfaat sosial nyata bagi masyarakat

Aspek Manajemen Talenta	Temuan Utama
Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi	Keterampilan komunikasi, kepemimpinan, manajemen acara, literasi budaya, transformasi anggota
Internalisasi Nilai dan Pembentukan Karakter	Disiplin, tanggung jawab, solidaritas, nasionalisme, kecintaan terhadap budaya lokal
Community-Based Learning & Lifelong Learning	Pembelajaran partisipatif, regeneratif, berkelanjutan, berbasis nilai lokal dan keterlibatan komunitas

Tabel diatas memperlihatkan bahwa dalam penelitian ini mengungkapkan proses rekrutmen di Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta dilakukan dengan cara yang terbuka dan berkomitmen, di mana 86,7% anggota menganggap bahwa proses seleksi tersebut adil dan terdapat mekanisme awal komitmen melalui surat resmi. Sebanyak 86,7% anggota juga menilai pelatihan dan pembinaan yang diberikan relevan, sementara 73,3% merasa bahwa keberlanjutan program cukup baik. Kegiatan mentoring alumni dan aktivitas yang berlandaskan budaya mendukung proses pembelajaran yang bersifat partisipatif. Dalam hal penghargaan, 86,7% anggota merasa dihargai, dan 80% menyatakan bahwa prestasi mereka diumumkan, yang menunjukkan bahwa pengakuan sosial berfungsi sebagai pendorong motivasi dan simbol modal bagi organisasi.

Tingkat keikutsertaan anggota juga sangat baik yaitu mencapai 86,7%, di mana 80% menilai program ini relevan dalam menjaga budaya serta memberikan manfaat sosial yang nyata. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan talenta tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga memberikan kontribusi kepada masyarakat. Peningkatan keterampilan terlihat pada kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen acara yang berkembang melalui pengalaman langsung dan proses mentoring. Di samping itu internalisasi nilai seperti disiplin, solidaritas, dan kecintaan terhadap budaya lokal terbentuk melalui partisipasi aktif anggota. Forum ini mencerminkan prinsip pembelajaran berbasis komunitas dan pembelajaran seumur hidup di mana proses belajar berlangsung secara berkelanjutan dan berbasis komunitas sehingga menjadikan organisasi ini sebagai model pendidikan non-formal yang efektif dan sesuai konteks.

Pembahasan

Penelitian tentang pengelolaan talenta di Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta menunjukkan bahwa strategi dalam rekrutmen, pelatihan, retensi, penghargaan, serta partisipasi anggota tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme internal organisasi, tetapi juga sebagai model pendidikan non-formal yang efisien dalam meningkatkan kapasitas dan karakter generasi muda. Hasil penelitian diperoleh melalui kombinasi survei internal (Likert dan pertanyaan terbuka), wawancara mendalam semi-terstruktur, serta observasi partisipatif, sehingga menghasilkan data triangulatif yang akurat (Creswell & Poth, 2016; Flick, 2022). Survei menunjukkan bahwa anggota memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap transparansi dalam rekrutmen, relevansi pelatihan, kenyamanan lingkungan organisasi, serta efektivitas penghargaan sosial. Wawancara memperkuat data kuantitatif dengan memberikan konteks mengenai pengalaman anggota, seperti bagaimana komitmen tertulis memperkuat rasa tanggung jawab, serta bagaimana suasana yang akrab meningkatkan retensi. Observasi partisipatif menambah gambaran dengan menunjukkan keterlibatan nyata anggota dalam kegiatan budaya. Temuan yang diperoleh menjadi tidak hanya deskriptif, melainkan juga interpretatif, karena menunjukkan hubungan antara praktik pengelolaan bakat dan pembentukan kapasitas serta karakter.

Dari segi teori, rekrutmen yang terbuka dan dilengkapi dengan komitmen awal dapat dihubungkan dengan teori psychological contract (Collings & Mellahi, 2009) yang menekankan pentingnya adanya kesepakatan moral antara individu dan organisasi. Pelatihan yang berbasis praktik secara langsung mencerminkan prinsip experiential learning (Widodo & Soedjarwo, 2018) di mana proses belajar menjadi berarti melalui pengalaman nyata. Retensi anggota yang didukung oleh suasana kekeluargaan konsisten dengan teori social capital (Agustina & Mahfudz, 2021), yang menekankan pentingnya jaringan sosial untuk menjaga partisipasi. Di sisi lain,

penghargaan sosial yang berupa gelar simbolik dan publikasi prestasi dapat dijelaskan melalui konsep *symbolic capital* dari (Bourdieu, 2011), yang meningkatkan motivasi serta legitimasi dalam organisasi berbentuk budaya.

Temuan yang didapat dari penelitian di lapangan sejalan dengan dan memperluas hasil dari studi sebelumnya tentang pendidikan non-formal yang berbasis komunitas. Penelitian yang dilakukan oleh (Widodo & Soedjarwo, 2018) menunjukkan bahwa pendidikan non-formal dalam konteks komunitas berperan sebagai sarana pembelajaran yang luwes dan relevan, melengkapi pendidikan formal dalam membangun keterampilan serta sikap sosial. Penelitian ini mendukung pendapat tersebut, dengan menunjukkan bahwa komunitas budaya seperti Forum Pemuda Budaya di Yogyakarta bisa menjadi alternatif bagi generasi muda untuk memperoleh keterampilan sambil membentuk karakter. Selanjutnya, penelitian oleh (Taufiqurrahman et al., 2025) menemukan bahwa budaya organisasi dan pelatihan memainkan peranan penting dalam pengelolaan bakat, meskipun penekanan utamanya masih pada organisasi akademik. Penelitian ini memperluas ruang lingkup tersebut dengan menunjukkan bahwa pengelolaan bakat dalam organisasi budaya dapat berfungsi sebagai mekanisme sistematis yang menghubungkan pengembangan keterampilan teknis dengan pembentukan karakter yang berdasar pada nilai lokal. Hasil penelitian ini juga menjawab kekurangan yang ada dalam studi yang dilakukan oleh (Huwanandana, 2023) dan (Bristol-Alagbariya et al., 2024) yang menekankan pentingnya pengelolaan talenta di organisasi non-profit namun belum secara langsung mengaitkannya dengan pendidikan yang didasarkan pada nilai budaya. Dengan menggabungkan pendekatan *experiential learning*, *psychological contract*, *social capital*, dan *symbolic capital*, penelitian ini tidak hanya memperkuat teori yang ada, tetapi juga menghadirkan kontribusi baru berupa model pendidikan non-formal berbasis manajemen talenta yang relevan dengan konteks lokal Yogyakarta. Model ini menitikberatkan pada pembelajaran berbasis pengalaman, keterlibatan masyarakat, dan regenerasi nilai budaya sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia berkelanjutan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa penelitian telah menjawab rumusan masalah secara eksplisit, menunjukkan bagaimana temuan diperoleh, menafsirkan temuan dengan teori yang ada, mengaitkan hasil dengan struktur pengetahuan yang mapan, serta memunculkan modifikasi teori yang relevan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi akademik sekaligus praktis, yaitu menghadirkan model pendidikan non-formal berbasis manajemen talenta yang dapat menjadi strategi pengembangan kapasitas dan karakter generasi muda dalam organisasi budaya. Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa penelitian telah menjawab rumusan masalah secara eksplisit, menunjukkan bagaimana temuan diperoleh, menafsirkan temuan dengan teori yang ada, mengaitkan hasil dengan struktur pengetahuan yang mapan, serta memunculkan modifikasi teori yang relevan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi akademik sekaligus praktis, yaitu menghadirkan model pendidikan non-formal berbasis manajemen talenta sebagai strategi pengembangan kapasitas dan karakter generasi muda dalam organisasi budaya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa manajemen talenta di Forum Pemuda Budaya Kota Yogyakarta berfungsi tidak hanya sebagai mekanisme internal organisasi, tetapi juga sebagai model pendidikan non-formal berbasis komunitas yang efektif dalam meningkatkan kapasitas dan membentuk karakter generasi muda. Seluruh tahapan manajemen talenta mulai dari rekrutmen, pelatihan, retensi, penghargaan, hingga partisipasi anggota telah berjalan secara terstruktur dan efisien, menghasilkan peningkatan keterampilan komunikasi publik, kepemimpinan, pengelolaan acara, serta literasi budaya, sekaligus membangun nilai disiplin, tanggung jawab, solidaritas, nasionalisme, dan kecintaan terhadap budaya lokal. Kontribusi akademik penelitian ini adalah memperkuat literatur mengenai pendidikan non-formal berbasis komunitas, dengan menghadirkan bukti empiris bahwa pengelolaan talenta dapat menjadi strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan kontekstual. Dari sisi praktik, model ini dapat dijadikan acuan bagi organisasi budaya pemuda dalam merancang

program pengembangan anggota yang menyeimbangkan keterampilan teknis dengan pembentukan karakter. Dari sisi kebijakan, temuan ini relevan sebagai dasar bagi pemerintah daerah untuk menjadikan pendidikan non-formal berbasis komunitas sebagai mitra strategis dalam pelestarian budaya dan pembangunan SDM. Bagi penelitian di masa depan, penelitian ini membuka ruang bagi kajian komparatif di berbagai organisasi pemuda di Indonesia, studi longitudinal untuk menilai keberlanjutan dampak program, serta pendekatan interdisipliner yang menghubungkan manajemen talenta dengan psikologi pendidikan, sosiologi budaya, dan kebijakan publik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan sumbangan nyata bagi ilmu pengetahuan dan praktik pembangunan SDM berbasis budaya, sekaligus memperkuat posisi pendidikan non-formal sebagai fondasi strategis dalam menghadapi tantangan keberlanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Mahfudz, M. (2021). Peran Manajemen Keragaman Budaya dalam Kinerja Organisasi Non Profit Berbasis Aliansi (Studi Kasus Pada Jakarta Centre For Law Enforcement Cooperation). *Diponegoro Journal of Economics*, 9(1), 25–42.
- Alam, R. (2022). *Manajemen talenta & kepuasan kerja*.
- Aminatul Zahroh, Khurotin Anggraeni, Muhamad Faizul H, & H. Karim. (2021). Human Resources on Increasing Teacher Performance in Islamic Education Institution. *Journal of Instructional and Development Researches*, 1(2), 48–59. <https://doi.org/10.53621/jider.v1i2.62>
- Angrosino, M. (2007). *Doing ethnographic and observational research*. Sage.
- Ariyanti, R., Ananta, Z. D., Yasmin, S. I. M., & Asriyanti, S. (2025). *Pengembangan sumber daya manusia*. Yayasan Putra Adi Dharma.
- Aulia, I. R. (2023). Persepsi Mahasiswa FTIK UINSI Samarinda Tentang Keterampilan Komunikasi. *Journal of Instructional and Development Researches*, 3(5), 201–210. <https://doi.org/10.53621/jider.v3i5.148>
- Azhad, M. N., & Anggraeni, Li. (2022). Manajemen Talenta Dan Pengembanag Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 338–350.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Pemuda Indonesia 2023*. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/29/18781f394974f2cae5241318/statistics-of-indonesian-youth-2023.html>
- Bahri, S., Salut Muhidin, Warta, W., Rahman, M. Abd., & Hayaturrohman, H. (2024). Comparative Study of Levels and Curriculum in Education Systems of Indonesia and Australia. *Journal of Instructional and Development Researches*, 4(6), 455–466. <https://doi.org/10.53621/jider.v4i6.421>
- Bourdieu, P. (2011). The forms of capital.(1986). *Cultural Theory: An Anthology*, 1(81–93), 949.
- Bristol-Alagbariya, B., Ayanponle, O., & Ogedengbe, D. E. (2024). Leadership development and talent management in constrained resource settings: A strategic HR perspective. *Comprehensive Research and Reviews Journal*, 2(02), 013–022.
- Chusnah, N. I. N., Rahmayanti, J. D., Umam, Abd. W. N., & Huda, H. (2024). Efektivitas Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning dalam Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Siswa di Madrasah Ibtidaiyah. *Journal of Instructional and Development Researches*, 4(4), 234–244. <https://doi.org/10.53621/jider.v4i4.338>
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Damanik, E. L. (2018). Rekayasa budaya dan dinamika sosial: Menemukan pokok pikiran lokalitas budaya sebagai daya cipta. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(2), 93–103.
- Flick, U. (2022). *An introduction to qualitative research*.
- Fridayani, J. A. (2022). Happiness at Work Melaui Strategic Talent Relationship Management. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 4(2), 180–191.

- Guest, G., Namey, E., & Chen, M. (2020). A simple method to assess and report thematic saturation in qualitative research. *PloS One*, 15(5), e0232076.
- Hardy, H., Afrianty, T. W., & Prasetya, A. (2020). Perspektif karyawan dalam penelitian manajemen bakat: Tinjauan literatur. *Profit: Jurnal Administasi Bisnis*, 104–128.
- Herdiana, Y., Ali, M., Hasanah, A., & Arifin, B. S. (2021). (n.d.). Herdiana, Y., Ali, M., Hasanah, A., & Arifin, B. S. (2021). Pendidikan Karakter Berbasis Nilai Budaya. *Rayah Al-Islam*, 5(02), 523–541.
- Huvanandana, G. (2023). Talent management practices in California nonprofit organizations. *Journal of Public Administration, Public Affairs, and Management*, 21(1), 79–79.
- Isidiho, A. O., & Sabran, M. S. B. (2016). Evaluating the top-bottom and bottom-up community development approaches: Mixed method approach as alternative for rural un-educated communities in developing countries. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(4), 266–273.
- Jati, D. M. (2022). Model peningkatan kinerja SDM dan kepuasan kerja berbasis talenta manajemen dan self efficacy (Studi pada PT Ciomas Adisatwa Kecamatan Pabelan Kabupaten Semarang).
- Khasanah, F. N., Yusuf, Moh., Hakim, A. L., Abidin, Z., & Kahfi, N. S. (2025). Peran K.H. Ahmad Dahlan dalam Reformasi Sistem Pendidikan Islam di Indonesia: Perspektif Modernisasi dan Urgensinya. *Journal of Instructional and Development Researches*, 5(3), 313–321. <https://doi.org/10.53621/jider.v5i3.542>
- Kvale, S. (2009). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Sage.
- Lickona, T. (1992). *Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility*. Bantam.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. sage. *Manajemen Pendidikan Non-Formal*. (n.d.). Deepublish.
- Maunah, B., Safi'I, A., & Yuhana, N. L. (2024). Intellectual Stimulation of Women's Transformational Leadership in Improving Institutional Brand Image. *Journal of Instructional and Development Researches*, 4(5), 380–390. <https://doi.org/10.53621/jider.v4i5.389>
- Prastyaningrum, I., Alfina, A., & Wisesa, R. D. (2025). Analysis of the Need for Interactive Learning Media in Developing Learning with a Literacy and STEAM Approach. *Journal of Instructional and Development Researches*, 5(1), 23–29. <https://doi.org/10.53621/jider.v5i1.445>
- Ramatni, A. (2024). (n.d.). *Manajemen Pendidikan Non-Formal*.
- Rami, A. A. M., Ibrahim, A., Ismail, I. A., Nazuri, N. S., & Olaitan, A. A. (2023). Planning for communitu development: Effect of knowladge management, social capital and communitu leadership. *Planning Malaysia*, 21.
- Sari, W. D. (2023). Education Sustainability Development (ESD) Teori pada Manajemen Pendidikan Islam di Era Digital. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(001).
- Spradley, J. P. (2016). *Participant observation*. Waveland Press.
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*.
- Swartz, D. (2024). *Culture & power: The sociology of Pierre Bourdieu*. University of Chicago press.
- Syaiful, A. (2023). Peran Mahasiswa sebagai Agen Perubahan di Masyarakat. *Journal of Instructional and Development Researches*, 3(1), 29–34. <https://doi.org/10.53621/jider.v3i1.102>
- Taufiqurrahman, M., Khalikussabir, K., & Amin, M. S. (2025). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Kecerdasan Buatan Terhadap Manajemen Talenta (Studi Kasus di ORMAWA FEB UNISMA). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 14(01), 733–742.
- UNESCO. (2020, November 7). *Education for Sustainable Development: A Roadmap*. GCED Clearinghouse. <https://www.gcedclearinghouse.org/resources/education-sustainable-development-roadmap>
- UNESCO. (2025, December 3). *Education for sustainable development | UNESCO*. <https://www.unesco.org/en/sustainable-development/education>
- Wagiran, W. (2012). (n.d.). Pengembangan karakter berbasis kearifan lokal Hamemayu Hayuning Bawana (identifikasi nilai-nilai karakter berbasis budaya). *Jurnal Pendidikan Karakter*, (3), 120801.
- Widodo, S., & Soedjarwo, S. (2018). Analisis Kebutuhan Pendidikan Non Formal di Sekolah. 21–25.

- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications* (Vol. 6). Sage Thousand Oaks, CA.
- Yudiarso, A. W., Fuadi, I., Sujianto, A. E., & Rohmah, L. (2025). The Instructional Human Resource Planning In Improving Quality Learning In Educational Institutions. *Journal of Instructional and Development Researches*, 5(1), 40–50.
<https://doi.org/10.53621/jider.v5i1.460>