

Keberagaman gender pada jajaran eksekutif membawa banyak dampak positif pada kinerja pegawai dan performa perusahaan. Namun, rendahnya representasi perempuan di jajaran eksekutif masih menjadi isu pada banyak perusahaan, tidak terkecuali Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Kementerian BUMN memiliki target keterwakilan perempuan pada jajaran eksekutif di instansi BUMN sebesar 25 persen di tahun 2023. Bank X sebagai salah satu BUMN memiliki tingkat keterwakilan perempuan di jajaran eksekutif sebesar 33,90% pada tahun 2022 dan 46% pada tahun 2023. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sistem manajemen talenta di PT. Bank X dan bagaimana sistem manajemen talenta tersebut mampu mendorong keterwakilan talenta perempuan di jajaran eksekutif dengan menggali informasi terkait sistem manajemen talenta dari jajaran eksekutif yang membidangi sumber daya manusia dan menggali pengalaman talenta perempuan dalam meniti karir hingga jenjang eksekutif di Bank X untuk mengidentifikasi kualitas dan karakter yang dibutuhkan talenta perempuan untuk memimpin di level eksekutif di Bank X. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian fenomenologi deskriptif dengan teknik wawancara mendalam yang melibatkan 2 partisipan. Strategi pengumpulan data menggunakan teknik wawancara mendalam dengan pedoman wawancara semi terstruktur. Analisis data menggunakan metode *Descriptive Phenomenological Analysis* dan diperoleh 6 tema yaitu (1) kesempatan setara dalam identifikasi, pengembangan, dan promosi talenta, (2) kebijakan yang akomodatif bagi pegawai perempuan meniti karir, (3) pengembangan kapasitas profesional perempuan menciptakan pegawai perempuan berdaya, (4) mampu memenuhi ekspektasi kinerja dan memiliki potensi pengembangan diri sebagai pemimpin, (5) memimpin dengan kepemimpinan melayani dan transformasional, dan (6) berani mengambil risiko pengembangan karir.

**Kata kunci : Manajemen talenta, keberagaman gender, keterwakilan perempuan, jajaran eksekutif**

## **ABSTRACT**

Gender diversity in the executive ranks has many positive impacts on employee performance and company performance. However, the low representation of women in executive ranks is still an issue in many companies, including State-Owned Enterprises in Indonesia. The Ministry of SOEs has targeted women's representation in executive ranks in SOEs at least 25 percent by 2023. Bank X as one of the BUMN has a level of female representation in the executive ranks of 33.90% in 2022 and 46% in 2023. The purpose of this study is to identify the talent management system at Bank X and how it is being able to encourage the representation of female talents in the executive ranks by exploring information related to the talent management system from the executive ranks and exploring the experiences of female talents in pursuing careers to the executive level at Bank X to identify the qualities and characters needed by female talents to lead at the executive level. This research design uses descriptive phenomenological research methods with in-depth interview techniques involving 2 participants. The data collection strategy uses in-depth interview techniques with semi-structured interview guidelines. Data analysis used the Descriptive Phenomenological Analysis method and obtained 6 themes, namely (1) equal opportunities in the identification, development and promotion of talented employees, (2) accommodating policies for female employees pursuing a career, (3) developing women's professional capacity creating empowered female employees, (4) able to meet performance expectations and having the potential for further development as a leader, (5) lead with servant and transformational leadership, and (6) dare to take risks for career development.

**Keywords: Talent management, gender diversity, women's representation, board member**