**PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA PADA SEKTOR PUBLIK SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN MUTU APARATUR SIPIL NEGARA**

**Oleh:**

**RizkyArmanda Putra**

**2156041029**

Kelas Reguler M, Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung

**ABSTRAK**

Permasalahan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia begitu beragam. Persepsi publik terhadap ASN juga masih buruk yang disebabkan oleh kinerja ASN dalam melayani masyarakat. Kualitas ASN dalam hal ini juga menjadi dipertanyakan karena sektor publik merupakan sektor yang berperan penting bagi kemajuan negara. Maka dari itu pemerintah Indonesia menerapkan manajemen talenta untuk menyelesaikan permasalahan kualitas ASN. Artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengetahui tentang manajemen talenta ASN berdasarkan dokumen atau literature yang tersedia. Artikel ini akan membahas tentang manajemen talenta yang diterapkan di sektor publik khususnya bagi ASN. Hasil dari penelitian ini adalah strategi atau cara-cara yang diterapkan dari manajemen talenta dianggap mampu untuk meningkatkan mutu Aparatur Sipil Negara sehingga dapat terus diterapkan dan dikembangkan melalui beberapa evaluasi.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara (ASN), Kualitas. Kinerja, Manajemen Talenta, Sektor Publik

**PENDAHULUAN**

 Di Indonesia saat ini citra aparatur sipil negara (ASN) masih mendapat konotasi yang tidak baik bagi masyarakat. Ada banyak sebab dari konotasi tersebut, yaitu kurangnya mentalitas dan attitude ASN dalam menjalankan tugasnya karena masih adanya anggapan bahwa mereka memiliki kekuasaan. Kinerja yang diberikan oleh aparatur sipil negara juga dianggap masih belum baik untuk melayani masyarakat. Selain itu, korupsi oleh ASN merupakan fenomena yang semakin marak terjadi di Indonesia. Korupsi oleh ASN dapat mempengaruhi keputusan karena dipertimbangkan berdasarkan uang pelicin dan bukan berdasarkan kebutuhan masyarakat. Perlu diketahui juga bahwasanya saat ini kualitas ASN di Indonesia berdasarkan data dari World Economy Human Capital 2017, masih berada di bawah peringkat Thailand dan Malaysia (Kusna, 2022). Memang pada tahun 2022 kualitas ASN mengalami perubahan yang cukup signifikan. Akan tetapi, jika dilihat secara global dan diukur dengan Global Competitiveness Index serta Human Development Index, nyatanya kualitas ASN di Indonesia masih jauh dari kata baik dan berada di urutan bawah dari negara lain yang ada di Asia Tenggara.

 Permasalahan tersebut merupakan masalah yang serius karena sektor publik merupakan sektor yang sangat diandalkan oleh negara ini. Sektor publik memainkan peran penting dalam pembangunan suatu negara. Kualitas aparat sipil dalam sektor publik merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas pemerintah dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Pengembangan kompetensi ASN di Indonesia masih belum berdasarkan analisis melalui pendidikan pelatihan berdasarkan kebutuhan. Oleh sebab itu salah satu cara untuk meningkatkan kualitas aparat sipil adalah melalui manajemen talenta. Manajemen talenta adalah proses mengelola keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, prlu adanya penelitian mengenai penerapan manajemen talenta bagi ASN di Indonesia serta melihat bagaimana penerapan tersebut telah berjalan.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang didapat, yaitu:

1. Bagaimana manajemen talenta bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) diterapkan di Indonesia?
2. Instansi pemerintah mana saja yang telah menerapkan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara (ASN)?
3. Bagaimana pengaruh penerapan manajemen talenta pada peningkatan mutu Aparatur Sipil (ASN)?

**Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dilakukannya penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana manajemen talenta bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) diterapkan di Indonesia
2. Mengetahui instansi pemerintah mana saja yang telah menerapkan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara (ASN)
3. Mengetahui pengaruh penerapan manajemen talenta pada peningkatan mutu Aparatur Sipil (ASN)

**METODE PENELITIAN**

Untuk membantu jalannya penelitian, penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif menurut Hardani, dkk (2020) adalah metode dalam melakukan penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan gejala-gejala holistik dan kontekstual lewat pengumpulan data dari latar alami dengan pemanfaatan diri peneliti sebagai instrumen utama. Metode kualitatif digunakan untuk mengetahui tentang manajemen talenta di sektor publik yang dilakukan dengan pengumpulan data lewat analisis dokumen-dokumen yang terkait dengan manajemen talenta ASN. Setelah itu, analisis data dilakukan berdasarkan data yang telah dikumpulkan lewat analisis dokumen.

**PEMBAHASAN**

**A. Penerapan Manajemen Talenta bagi Aparatur Sipil Negara**

Manajemen talenta memiliki pengertian upaya untuk memahami bagaimana talenta seseorang cocok dan selaras dengan seluruh upaya dan fungsi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan talenda seseorang di dalam perusahaan atau organisasi (Widodo, Dkk, 2023). Kemudian, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2020) menjelaskan bahwa manajemen talenta ASN nasional adalah sistem manajemen karier seorang ASN yang di dalamnya terdapat tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diutamakan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkat potensial dan kinerja tertinggi lewat mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif serta berkelanjutan agar dapat memenuhi kebutuhan instansi pemerintah secara nasional untuk akselerasi pembangunan nasional. Tujuan dari manajemen talenta secara umum adalah:

1. Mengembangkan tim yang unggul dan terbaik dalam kondisi yang kompetitif
2. Mendapatkan kandidat pengganti untuk posisi eksekutif kunci
3. Mengembangkan peluang karir yang diperlukan
4. Membangun budaya yang mendorong agar pegawai dapat memberikan kinerja yang terbaik.

Sedangkan manajemen talenta bagi ASN tujuannya dibagi menjadi enam, yaitu ():

1. Meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan meningkatkan kualitas pelayanan publik
2. Menemukan dan mempersiapkan tlenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagi pemimpin di masa depan dan untuk posisi yang mendukung urusan inti dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan nasional
3. Mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan
4. Mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah
5. Memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi
6. Menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

**B. Instansi yang Telah Menerapkan Manajemen Talenta**

Berdasarkan data dari situs resmi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2021), saat ini telah ada 24 instansi yang menerapkan manajemen talenta sebagai strateginya yang berkaitan dengan sistem merit. Instansi tersebut diantaranya adalah Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Kementerian Sekretariat Negara, Kementerian Keuangan, Kementerian BUMN, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Kementerian Kelautan dan Perikanan, Kementerian Hukum dan HAM, Badan Kepegawaian Negara, Lembaga Administrasi Negara, Pemerintah Provinsi Jawa Barat, dan banyak lagi instansi pemerintahan lainnya yang juga menerapkan manajemen talenta.

 Contoh dari penerapan manajemen talenta yang telah dilakukan oleh instansi adalah manajemen talenta di Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Proses maajemen talenta ASN dilakukan untuk merekrut, mengembangkan, dan menempatkan ASN yang memiiki talenta. Dimulai dengan dilakukannya identifikasi dan pemilihan terhadap talenta yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan jabatan dalam organisasi kemudian dikembangkan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sampai ia cakap, lalu ditempatkan di jabatan tersebut. Proses identifikasi pegawai bertalenta di Pemda Kalimantan Timur sudah dilakukan dengan melaksanakan asesesmen kompetensi yang berlaku melalui kerja sama, tetapi masih bersifat parsial dan belum dapat memberikan sistem manajemen talenta yang benar. Proses penerapan manajemen talenta di sana masih belum terlaksana secara komprehensif oleh BKD (Suparman & Naibaho, 2021).

**C. Pengaruh Penerapan Manajemen Talenta bagi Peningkatan Mutu Aparatur Sipil Negara**

Pengelolaan Talenta dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sangat penting dalam optimalisasi dan peningkatan kinerja ASN pelayanan publik. Dengan mengadopsi pendekatan strategis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan bakat dan kompetensi individu, organisasi pemerintah dapat mencapai hasil yang lebih baik. Melalui pengenalan bakat yang tepat, pengembangan kompetensi berkelanjutan, manajemen karir yang efektif, penghargaan yang memotivasi, serta manajemen retensi dan ketertarikan talenta yang baik, manajemen talenta dapat membantu ASN mencapai potensi terbaiknya. Melalui pengembangan kompetensi, ASN bisa meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka menjawab. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik diberikan oleh ASN kepada masyarakat. Dengan menguasai keterampilan penting dan memperoleh pengetahuan terkini melalui pelatihan dan program pengembangan lainnya, ASN dapat bekerja lebih efisien dan produktif, sekaligus menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis (Mustamin, 2023). Berikut merupakan pengaruh penerapan manajemen talenta bagi ASN:

1. Dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia
2. Meningkatkan kinerja
3. Meningkatkan akuntabilitas ASN
4. Meningkatkan kepuasan kerja
5. Meningkatkan motivasi

Penerapan manajemen talenta yang sangat berkaitan dengan sistem merit ini akan mempengaruhi kualitas ASN menjadi naik. ASN akan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya yang akan meningkatkan kinerja ASN yang akan berdampak pada peningkatan mutu pelayanan publik dan menyebabkan kualitas ASN lebih baik saat ia melakukan tugasnya kepada masyarakat sehingga lambat laun persepsi publik tentang kinerja ASN akan berubah.

**KESIMPULAN**

Manajemen talenta merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerinah dalam mengelola Aparatur Sipil Negara untuk dapat memperoleh talenta yang dapat diutamakan untuk menduduki jabatan tertentu dalam suatu instansi. Pengaruh yang diberikan oleh manajemen talenta juga terlihat cukup baik karena ASN lebih dinilai berdasarkan kinerjanya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik dalam bekerja. Penerapan manajemen talenta ini juga membuktikan bahwa pemerintah bersih dari tindakan korupsi untuk menjadi ASN sehingga orang-orang yang benar memiliki kompetensi di bidangnyalah yang akan menduduki suatu jabatan. Dengan cara seperti itu, manajemen talenta dapat meningkatkan mutu Aparatur Sipil Negara.

**DAFTAR PUSTAKA**

Febrianto, A. (2020). POLA KARIR APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERBASIS MANAJEMEN TALENTA. Journal of Administration and International Development. Vol 10, No. 10.

Hardani., Dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuanttatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). Buku Era Baru Sumber Daya Manusia Aparatur: Membangun Manajemen Talenta ASN. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2021). 24 Instansi Pemerintah Jadi 'Pilot Project' Penilaian Penerapan Manajemen Talenta ASN. Diakses dari <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/24-instansi-pemerintah-jadi-pilot-project-penilaian-penerapan-manajemen-talenta-asn>, pada 18 Oktober 2023.

Kusna, A. D. (2022). Penurunan Kualitas ASN di Indonesia. Diakses dari <https://thecolumnist.id/artikel/penurunan-kualitas-asn-di-indonesia--2123> pada 18 Oktober, 2023.

Mustamin, M. (2023). Manajemen Talenta dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN): Mengoptimalkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *JURNAL SIPATOKKONG BPSDM SULSEL*, *4*(2), 165–175. <https://doi.org/10.58643/sipatokkong.v4i2.231>

Suparman, R., & Naibaho, V. H. (2021). Manajemen Talenta di Pemerintah Daerah: Studi Eksplaratori Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta di Provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. *Jurnal Borneo Administrator*, *17*(1), 111–130. <https://doi.org/10.24258/jba.v17i1.718>

Widodo, Z. D., Dkk. (2023). Manajemen Talenta. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.