

ABSTRAK

Manajemen Talenta mulai diterapkan pada sektor publik pada pemerintah daerah khususnya di Kota Metro hal ini terjadi setelah turunnya PermenPAN RB No. 3 Tahun 2020 dan Peraturan turunan daerah melalui Perwali Nomor 25 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta. Lebih lanjut Pemerintah Kota Metro mendapatkan anugerah meritokrasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) tahun 2023 dengan nilai sebesar 294 dengan kategori Baik, tentunya dengan penerapan sistem merit yang baik menjadi salah satu pilar dalam penerapan manajemen talenta. Tujuan Penelitian ini adalah identifikasi mendalam serta menganalisis faktor maupun kendala terkait penerapan manajemen talenta di Lingkungan Pemerintah Kota Metro. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Sumber data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam dan data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi dan arsip. Adapun teknik analisis data menggunakan Miles dan Hubberman mulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan tahapan verifikasi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Metro belum melaksanakan program manajemen talenta secara sistematis khususnya pada sub-sub pelaksanaan dari akuisisi talenta seperti Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritis; Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta; dan Penetapan kelompok rencana suksesi. Adapun pada pelaksanaan turunan seperti pengembangan, retensi, hingga penempatan talenta juga belum mencapai tahap yang diinginkan. Adapun Pelaksanaan manajemen talenta di Kota Metro sudah memiliki payung hukum sejak tahun 2021 namun mulai dilaksanakan pada tahun 2023 dengan mengirimkan pegawai untuk *assessment* dalam langkah akuisisi talenta. Adapun faktor yang mempengaruhi dalam penerapan manajemen talenta di sektor publik pertama adanya intervensi politik dalam proses akuisisi talenta khususnya pada *assessment* pegawai yang mana penilaiannya tidak transparan, kedua faktor kesiapan daerah seperti kapasitas kelembagaan yakni kerja sama dengan lembaga *assessment centre* yang terakreditasi dan kerja sama dari Pemerintah Kota Surabaya dalam *tools* pemetaan talent sebagai sistem informasi kepegawaian untuk digunakan Tim Manajemen Talenta Kota Metro. Ketiga dukungan pimpinan, namun hadirnya dukungan pimpinan ini berbanding lurus dengan campur tangan politis, terakhir Budaya organisasi di Kota Metro ditunjukkan adanya budaya kerja yang positif dengan memanfaatkan potensi dan talenta yang ada di masing-masing OPD.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Aparatur Sipil Negara, Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Talent Management began to be applied to the public sector in local governments, especially in Metro City, after the issuance of PermenPAN RB No. 3 of 2020 and regional derivative regulations through Perwali Number 25 of 2021 concerning Talent Management. Furthermore, the Metro City Government received the meritocracy award from the Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) in 2023 with a score of 294 in the Good category. A good merit system is one of the pillars of implementing talent management. The purpose of this research is to identify and analyze factors and obstacles related to implementing talent management in the Metro City Government. The method used in this research is qualitative, utilizing a case study approach. The data sources used are primary data obtained from in-depth interviews and secondary data obtained from documentation and archives. The data analysis technique uses Miles and Huberman starting from data collection, data reduction, data presentation, and verification stages.

The results showed that the Metro City Government had not implemented the talent management program systematically, especially in the sub-implementation of talent acquisition such as Identification and Determination of Critical Positions; Identification, assessment, and mapping of talents; and Determination of succession planning groups. As for the implementation of derivatives such as development, retention, and placement of talents, it has not yet reached the desired stage. The implementation of talent management in Metro City has had a legal umbrella since 2021 but began to be implemented in 2023 by sending employees for assessment in the talent acquisition step. The influencing factors in the implementation of talent management in the public sector are first, political intervention in the talent acquisition process, especially in employee assessments where the assessment is not transparent, second, regional readiness factors such as institutional capacity, namely cooperation with accredited assessment center institutions and collaboration from the Surabaya City Government in talent mapping tools as a personnel information system for the Metro City Talent Management Team to use. Third, leadership support, but the presence of leadership support is directly proportional to political interference. Finally, the organizational culture in Metro City is shown by a positive work culture by utilizing the potential and talents in each unit.

Keywords: *Talent Management, Civil Servant, Human Resources Management*