

ABSTRAK

Transformasi digital di sektor publik telah memicu kebutuhan yang semakin mendesak terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang dapat mendorong inovasi, meningkatkan adaptabilitas, dan memberikan layanan yang berkualitas. Berangkat dari kegelisahan penulis terhadap tantangan yang dihadapi sektor publik dalam mengadopsi teknologi digital yang berbanding terbalik dengan kesiapan dan kompetensi sumber daya manusia, penelitian ini mengeksplorasi strategi kebijakan manajemen talenta di sektor publik Indonesia, Malaysia, dan Thailand, dengan fokus pada kebijakan, program, dan pendekatan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dalam merespons tantangan digital. Lebih lanjut, penelitian ini juga mengupas mengenai aktor kunci dalam pengelolaan manajemen talenta serta analisis posisi Indonesia, Malaysia dan Thailand pada *E-Government Development Index* (EDGI). Adapun analisis perbandingan strategi ketiga negara tersebut menggunakan tipologi perspektif strategis manajemen talenta besutan Devine & Powell, pendekatan manajemen talenta Lewis & Heckman, serta tiga komponen dalam manajemen talenta yaitu *Talent Attracting*, *Talent Development*, dan *Talent Retention*. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif-komparatif dengan pendekatan kualitatif yang melibatkan telaah literatur dan data kebijakan dari ketiga negara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga negara berhasil menciptakan keunggulan kompetitif meskipun memiliki strategi manajemen talenta yang relatif berbeda. Terdapat sejumlah faktor, baik internal dan eksternal yang memengaruhi proses penyusunan strategi manajemen talenta tersebut. Penelitian ini menekankan bahwa strategi manajemen talenta tidak dapat diterapkan secara seragam sebab setiap negara perlu menyesuaikan strategi mereka dengan konteks politik dan sosio-kultural masing-masing. Meskipun begitu, penelitian ini menilai bahwa kombinasi antar perspektif dan pendekatan terbukti mampu memaksimalkan capaian strategi suatu negara. Temuan penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah pembelajaran penting yang menjadi dasar dalam memperkuat strategi pengelolaan talenta digital di sektor publik dalam mendukung transformasi digital.

Kata Kunci : Transformasi Digital, Strategi Manajemen Talenta Sektor Publik, Pengembangan Kompetensi PNS, Komparasi Kebijakan, Keunggulan Kompetitif

ABSTRACT

Digital transformation in the public sector has triggered an urgent need for improving human resource competencies that can drive innovation, increase adaptability, and provide quality services. Stemming from the author's concern over the challenges faced by the public sector in adopting digital technologies, which contrast sharply with the readiness and competencies of human resources, this study explores talent management policy strategies in the public sectors of Indonesia, Malaysia, and Thailand. The focus includes policies, programs, and approaches to developing civil servants' competencies in response to digital challenges. Furthermore, the study also examines key actors in talent management and an analysis of Indonesia, Malaysia, and Thailand's ranking in the E-Government Development Index (EDGI). A comparison of the three countries' strategies uses Devine & Powell's talent management perspectives, Lewis & Heckman talent management approach, and the three main components of talent management: Talent Attraction, Talent Development, and Talent Retention. This study uses a descriptive-comparative analysis method with a qualitative approach involving a review of literature and policy data from each country. The findings indicate that all three countries have successfully established competitive advantages despite employing different talent management strategies. Various factors, both internal and external, influence the formulation of these talent management strategies. This study emphasizes that talent management strategies cannot be uniformly applied, as each country must tailor its approach to align with its unique political and socio-cultural contexts. Nevertheless, the research highlights that a combination of perspectives and approaches proves effective in maximizing the outcomes of a country's strategy. Additionally, the findings of this study also identify several key valuable lessons that serve as a foundation for strengthening digital talent management strategies in the public sector to support digital transformation.

Keywords: *Digital Transformation, Public Sector Talent Management Strategy, Civil Servant Competency Development, Policy Comparison, Competitive Advantage*