

ABSTRAK

Dinamika lingkungan kerja yang berhadapan dengan ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas mendorong pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik untuk adaptif dan kompetitif dalam mendapatkan talenta terbaik. Salah satu caranya adalah dengan menerapkan sistem merit yang diwujudkan dalam manajemen talenta. Badan Kepegawaian Negara telah menerapkan kebijakan tersebut melalui Surat Edaran Kepala BKN Nomor 4 Tahun 2023. Namun masih terdapat permasalahan yaitu transparansi informasi kepada pegawai yang ditandai dengan belum adanya akses informasi posisi pegawai pada kotak talenta, serta belum dioptimalkannya manfaat logis dari sistem ini berupa pengisian jabatan pimpinan tinggi melalui manajemen talenta.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kesiapan BKN dalam pelaksanaan manajemen talenta dan menganalisis faktor yang mempengaruhinya. Fokus penelitian menggunakan kerangka *organizational readiness for change* (Weiner, 2009) yang menjelaskan kesiapan sebagai perpaduan *change commitment* dan *change efficacy* secara kolektif dari anggota organisasi, dengan faktor-faktor berupa *change valence*, *task demands*, *resource availability*, dan *situational factors*. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif pendekatan deskriptif-eksploratif. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik *thematic analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum BKN memiliki kesiapan yang cukup memadai, karena masih ada titik rentan yang perlu diatasi. Kesiapan tampak dari komitmen dan efikasi perubahan yang secara umum tinggi. Adanya variasi komitmen antar kelompok dapat dilihat dari perilaku yang tidak konsisten dalam keterbukaan informasi kepada kelompok pegawai. Efikasi perubahan cenderung lebih beragam, pegawai sepakat bahwa dengan praktik yang ada manajemen talenta dapat terlaksana. Keempat faktor yang ada membentuk penilaian kolektif pegawai mengenai kesiapan organisasi. Temuan yang ada mengarah pada implikasi bahwa diperlukan penguatan komunikasi yang terbuka, terstruktur dengan dukungan akses informasi talenta untuk memperkuat kepercayaan pegawai pada sistem merit dalam organisasi.

Kata kunci: kesiapan organisasi, perubahan organisasi, manajemen talenta

ABSTRACT

The dynamic work environment, faced with uncertainty, complexity, and ambiguity, encourages human resource management in the public sector to be adaptive and competitive in attracting the best talent. One way to achieve this is by implementing a merit system, embodied in talent management. The National Civil Service Agency (BKN) has implemented this policy through Surat Edaran Kepala BKN Nomor 4 Tahun 2023. However, issues remain, including information transparency for employees, as evidenced by the lack of access to employee position information in the talent box. This system's logical benefits, such as filling high-ranking leadership positions through talent management, have not been optimized.

This study aims to describe BKN's readiness in implementing talent management allow talent management to be implemented effectively. The research focuses on the organizational readiness for change framework (Weiner, 2009), which defines readiness as a combination of collective change commitment and change efficacy among organizational members, with factors including change valence, task demands, resource availability, and situational factors. The research was conducted using a qualitative descriptive-exploratory approach. The data obtained were analyzed using thematic analysis techniques.

The research results show that in general, BKN has sufficient preparedness, because there are still vulnerable points that need to be addressed. Readiness is evident in the generally high level of change commitment and efficacy. Variations in commitment between groups can be seen in inconsistent behavior regarding information disclosure to employee groups. Change efficacy is more uniform, with employees agreeing that existing practices allow talent management to be implemented effectively. These four factors shape employees' collective assessment of organizational readiness. These findings imply the need to strengthen open, structured communication, supported by access to talent information, to strengthen employee trust in the organization's merit system.

Keywords: organizational readiness, organizational change, talent management