

KEBIJAKAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN): STUDI KASUS PRAKTIK MUTASI ASN DI PEMERINTAH KOTA SURAKARTA

Oleh: Lumintu Palupi¹, Dwi Haryati, S.H., M.H.²

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui kebijakan mutasi di Pemerintah Kota Surakarta ditinjau dari prinsip sistem merit, mengidentifikasi faktor pendorong dan penghambat, serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif-empiris dengan sifat deskriptif dengan memadukan penelitian lapangan yang menghasilkan data primer dan studi kepustakaan yang menghasilkan data sekunder yang kemudian dianalisis dengan metode kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen talenta ASN melalui kebijakan mutasi secara normatif telah mengarah pada penerapan prinsip sistem merit, yang ditandai dengan pelaksanaan asesmen kompetensi serta mekanisme pengambilan keputusan melalui forum kolektif. Namun, dalam praktiknya kebijakan mutasi ASN lebih dominan dipengaruhi oleh kebutuhan organisasi sehingga pemanfaatan hasil pemetaan talenta belum sepenuhnya menjadi dasar utama dalam pengambilan keputusan kepegawaian. Oleh karena itu, diperlukan penguatan integrasi sistem manajemen talenta, optimalisasi pemanfaatan hasil asesmen kompetensi, serta peningkatan transparansi dalam kebijakan mutasi ASN.

Kata kunci: Manajemen Talenta, Sistem Merit, Mutasi ASN.

¹Mahasiswa Program Sarjana Departemen Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

²Dosen Departemen Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

CIVIL SERVANT (ASN) TALENT MANAGEMENT POLICY: A CASE STUDY OF ASN MUTATION PRACTICES IN THE SURAKARTA CITY GOVERNMENT

By: Lumintu Palupi³, Dwi Haryati, S.H., M.H.⁴

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of Civil Service (ASN) talent management through a mutation policy in the Surakarta City Government from the perspective of the merit system, identify the driving and inhibiting factors, and address the challenges. This study uses a normative-empirical legal research method with a descriptive nature through literature review and field research.

The results of this study indicate that the implementation of ASN talent management through the mutation policy in the Surakarta City Government has normatively led to the application of the merit system principle, which is characterized by the implementation of competency assessments and decision-making mechanisms through collective forums. However, in practice, ASN mutation policies are predominantly influenced by organizational needs, so that the utilization of talent mapping results has not fully become the main basis for personnel decision-making. Therefore, it is necessary to strengthen the integration of the talent management system, optimize the utilization of competency assessment results, and increase transparency in ASN mutation policies.

Keywords: Talent Management, Merit System, ASN Mutation.

³Undergraduate Student of the Department of Public Administrative Law, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta.

⁴Lecturer in the Department of State Administrative Law, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta.