UNIVERSITAS
GADJAH MADA
ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN TALENTA DI SEKTOR PUBLIK KABUPATEN CILACAP
Aura Nazwa Hassanta, Dr. Novi Paramita Dewi, S.IP., MDP., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

INTISARI

Manajemen talenta merupakan kebijakan yang dirancang untuk meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara dengan memberikan kepastian pada pengembangan kompetensi dan karier. Implementasi manajemen talenta di Kabupaten Cilacap menunjukkan keberhasilan dalam capaian administratif, namun temuan awal menunjukkan adanya penurunan partisipasi Aparatur Sipil Negara, keluhan *talent pool*, serta belum berjalannya tahap pengembangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen talenta di sektor publik Kabupaten Cilacap. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Analisis dilakukan dengan menggunakan model implementasi milik Van Meter dan Van Horn yang mencakup variabel standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, komunikasi antar organisasi, karakteristik organisasi, kondisi sosial, ekonomi, dan politik, serta disposisi pelaksana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa capaian administratif dalam implementasi manajemen talenta belum sepenuhnya diiringi oleh manfaat substantif yang dirasakan oleh target kebijakan. Hal tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yakni dinamika perkembangan kebijakan dari pusat yang menuntut beban penyesuaian berulang bagi pelaksana di tingkat bawah, gap komunikasi yang tercipta secara berkelanjutan, terbatasnya sumber daya yang berdampak pada tahap pengembangan yang belum berjalan sesuai substansi, serta faktor eksternal di luar kendali pelaksana. Temuan dalam penelitian ini memberikan implikasi praktis pentingnya upaya perbaikan dalam implementasi kebijakan dengan memperhatikan substansi kebijakan.

Kata kunci: implementasi kebijakan, manajemen talenta, sektor publik, Aparatur Sipil Negara

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN TALENTA DI SEKTOR PUBLIK KABUPATEN CILACAP
Aura Nazwa Hassanta, Dr. Novi Paramita Dewi, S.IP., MDP., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

Talent management is a policy designed to improve the quality of the Civil Servants by providing certainty in the development of competencies and careers. The implementation of talent management in Cilacap Regency shows success in administrative achievements, but initial findings indicate a decline in the participation of Civil Servants, complaints from the talent pool, and the development stage has not yet been carried out. This study aims to analyze the implementation of talent management in the public sector of Cilacap Regency. This research uses a qualitative method with a case study approach. The analysis is conducted using the implementation model by Van Meter and Van Horn, which includes variables such as policy standards and objectives, resources, inter-organizational communication, organizational characteristics, social, economic, and political conditions, as well as the disposition of implementers. The research results show that the administrative achievements in the implementation of talent management have not yet been fully accompanied by the substantive benefits felt by the policy targets. This is influenced by various factors, namely the dynamics of policy development from the center that demand repeated adjustment burdens for implementers at the lower levels, a continuously created communication gap, limited resources affecting the development stage that has not yet proceeded according to substance, and external factors beyond the control of the implementers. The findings in this study provide practical implications for the importance of efforts to improve policy implementation by paying attention to the substance of the policy.

***Keywords**: policy implementation, talent management, public sector, Civil Servants*