

**Studi Persepsional Keseimbangan Kebutuhan Individu-Organisasi dalam Implementasi
Manajemen Talenta untuk Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan
Pemerintah Kota Yogyakarta**

Manajemen talenta kini menjadi kegiatan prioritas dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara. Tujuannya menghadirkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi. Dalam kerangka sistem merit, manajemen talenta diharapkan menjembatani kebutuhan pegawai akan pengembangan karier dengan kebutuhan organisasi akan talenta yang siap mengisi posisi strategis. Pemerintah Kota Yogyakarta telah menjalankan kebijakan ini lewat serangkaian regulasi, mulai dari pembangunan *talent pool* sampai Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2023 yang diperbarui dengan Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 59 Tahun 2024. Namun ada persoalan. Peningkatan kapasitas pegawai melalui pendidikan tinggi dan pengembangan kompetensi tidak selalu diiringi ketersediaan posisi strategis, sehingga muncul potensi ketidakseimbangan antara kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi.

Penelitian ini bertujuan menganalisis persepsi keseimbangan kebutuhan individu-organisasi dalam implementasi manajemen talenta di Pemerintah Kota Yogyakarta. Pendekatan yang dipakai adalah campuran (*mixed methods*) dengan desain sekuensial eksplanatori, memadukan kuesioner, wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasilnya, implementasi manajemen talenta memang telah menguatkan sistem merit melalui pemetaan talenta, pengembangan kompetensi, dan pembentukan kelompok suksesi. Sayangnya, penguatan itu belum diimbangi peluang pengembangan karier, promosi, maupun mobilitas talenta yang setara. Akibatnya stagnasi karier rentan terjadi dan keseimbangan

kebutuhan individu-organisasi belum sepenuhnya tercapai. Penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan manajemen talenta tidak semata bergantung pada regulasi formal, melainkan juga pada transparansi organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, serta pemahaman pegawai terhadap sistem merit dan manajemen talenta itu sendiri.

Kata kunci : Manajemen Talenta, Sektor Publik, Pengembangan Karier, Keseimbangan Kebutuhan Individu-Organisasi

ABSTRACT

A Perceptual Study on Balancing Individual-Organizational Needs in Talent Management Implementation for Civil Servant's Career Development within Yogyakarta City Government

Felisitas Daratra Parama Putri
24/547270/PSP/08473

Talent management is now a priority in the way Indonesia manages its Civil Service. The aim is a workforce that is professional, has integrity, and performs well. Within the merit system, talent management is meant to connect two things: the career development that Civil Servants want, and the organization's need for people ready to fill strategic posts. Yogyakarta City Government has pursued this through a series of regulations, starting with the talent pool set up under Mayoral Regulation Number 107 of 2016 and continuing to Mayoral Regulation Number 29 of 2023, later revised by Mayoral Regulation Number 59 of 2024. But a gap remains. Staff keep raising their qualifications and building competencies, yet strategic positions do not open at the same pace, and that mismatch puts individual and organizational needs out of balance.

This study asks how Civil Servants perceive the balance between individual and organizational needs in talent management at Yogyakarta City Government. It uses a mixed methods approach with an explanatory sequential design, drawing on questionnaires, in-depth interviews, observation, and document analysis. The findings are twofold. On one hand, talent management has strengthened the merit system through talent mapping, competency development, and succession planning. On the other, that progress has not come with matching opportunities for promotion, career advancement, or talent mobility. As a result, many Civil Servants face career stagnation, and the equilibrium between individual and organizational needs is not yet fully reached. The study also shows that talent management does not succeed on formal regulation alone. Organizational transparency, organizational culture, leadership, and how well staff understand the merit system all shape the outcome.

Keywords : talent management, public sector, career development, the equilibrium of individual-organizational needs

