

INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kurangnya pemanfaatan hasil kegiatan *talent pool* Aparatur Sipil Negara di Indonesia. *Talent pool* merupakan bagian dari manajemen talenta yang mengidentifikasi pegawai-pegawai yang memiliki potensi dan kompetensi tinggi yang memiliki kapabilitas sebagai *future leader*. BKN, sebagai pembina penyelenggaraan Manajemen ASN, sejak tahun 2015 telah melaksanakan kegiatan penilaian potensi dan kompetensi bagi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator untuk mendapatkan hasil *talent pool* yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengangkatan JPT, serta bahan pembinaan dan pengembangan pegawai. Tetapi, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih banyaknya aduan yang masuk ke KASN bahwa pengangkatan dan pemindahan JPT yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip sistem merit, yaitu kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada pelaksanaan kegiatan *talent pool* oleh Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara-Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2016. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara kepada informan secara langsung dan literatur yang relevan dan dokumen/data dari instansi terkait untuk mendapatkan data sekunder dan data primer. Hal tersebut dilakukan dengan mengeksplorasi segala hal yang berkaitan yang kemudian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan (verifikasi). Untuk menguatkan data yang diperoleh, dilakukan triangulasi sumber dengan tujuan mengecek data agar terjamin keabsahannya dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan yang sesuai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan hasil *talent pool* masih kurang optimal. Dari hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan BKN, 71% responden tidak mendapatkan penjelasan hasil penilaian, 70% responden tidak mengetahui proses rotasi didasarkan hasil penilaian, dan 77% responden tidak mengetahui rekomendasi pengembangan dari hasil penilaian. Kurangnya pemanfaatan hasil *talent pool* Aparatur Sipil Negara ini disebabkan oleh faktor-faktor: intervensi politik, ketidaksiapan penerapan sistem merit, budaya organisasi, pelaksanaan sistem *talent management* yang belum komprehensif, masalah anggaran dan ketersediaan diklat, serta regulasi/payung hukum yang tidak jelas.

Saran yang peneliti ajukan adalah penggantian PPK dari pejabat politis menjadi pejabat yang lebih netral sehingga dapat mengurangi intervensi politik/*spoils system*, pemberian kewenangan kepada BKN untuk meminta laporan pemanfaatan hasil *talent pool* kepada instansi, dan percepatan pembangunan sistem manajemen talenta, dan membangun sistem pendidikan dan pelatihan *e-learning* oleh BKN sehingga dapat mendukung pemanfaatan hasil *talent pool*.

Kata Kunci:

***Talent pool*, pemanfaatan, intervensi politik, sistem merit, budaya organisasi, manajemen talenta, anggaran, pendidikan dan pelatihan, regulasi**

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the lack of utilization of the results of the State Civil Apparatus talent pool activities in Indonesia. Talent pool is a part of talent management that identifies employees who have high potential and competence who have capability as future leader. BKN, as the coach of the management of ASN Management, since 2015 has carried out activities to assess the potential and competencies of the High Leadership and Administrator positions to obtain the talent pool results that can be used as a basis for appointment of JPT, as well as staff development and development materials. However, the facts in the field show that there are still many complaints coming into KASN that the appointment and transfer of the JPT is not in accordance with the principles of the merit system, namely qualifications, competencies, and performance.

The research method used was descriptive qualitative with a case study approach to the implementation of talent pool activities by the 2016 State Civil Service Agency Competency Assessment Center. Data collection is done through interviews with informants directly and relevant literature and documents/data from relevant agencies to obtain secondary data and primary data. This is done by exploring all related matters which are then analyzed using a qualitative descriptive approach through data reduction, data presentation, and drawing conclusions (verification). To strengthen the data obtained, source triangulation was carried out with the aim of checking the data to ensure its validity and to be analyzed to obtain the appropriate conclusions.

The results of the study show that the utilization of the talent pool results is still not optimal. From the results of monitoring and evaluation conducted by BKN, 71% of respondents did not get an explanation of the results of the assessment, 70% of respondents did not know the rotation process was based on the results of the assessment, and 77% of respondents did not know the development recommendations from the assessment results. The lack of utilization of the State Civil Apparatus talent pool results due to factors: political intervention, unpreparedness in implementing the merit system, organizational culture, implementation of a talent management system that is not comprehensive, budgetary issues and availability of training, and unclear legal regulations.

Suggestions that researchers propose are the replacement of PPK from political officials to be more neutral officials so that they can reduce political intervention / spoil systems, give authority to BKN to request reports on the utilization of talent pool results to agencies, and accelerate the development of talent management systems, and build education systems and e-learning training by BKN so that it can support the utilization of the results of the talent pool.

Keywords:

Talent pool, utilization, political intervention, merit system, organizational culture, talent management, budgeting, education and training, regulation