

Implementasi Manajemen Talenta di Kantor Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser

Implementation Of Talent Management In The Tanah Grogot District Office, Paser District

Amir Hamzah^{1*}, Muhammad Akbar², Tegen Sayuk Rimboko³, Erni Susanti⁴, Yunus Syam⁵, Achmad Syahrudin⁶

^{1,2,3,4,5,6}Prodi S1 Manajemen/STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia

Alamat: Jl. Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur 76251

Korespondensi penulis: hamzahassegaf69@gmail.com*

Article History:

Received: Desember 30, 2024;

Revised: Januari 15, 2025;

Accepted: Januari 29, 2025;

Published: Januari 31, 2025;

Keywords: Talent Management, Employees

Abstract: This service aims to socialize the application of Talent Management in the Tanah Grogot District Office, Paser Regency. This service method is qualitative. The results of this service include several stages. The talent identification stage is the initial stage that must be prepared and implemented in implementing talent management. This stage is a strategy for obtaining talent which is implemented through the critical job analysis stage. The second stage is talent placement and evaluation. The placement of talents into target positions is carried out based on a predetermined succession plan. Periodically, the talent committee updates the identification of positions that will be vacant and must be immediately succeeded by new officials.

Abstrak

Pengabdian ini bertujuan untuk mensosialisasikan penerapan Manajemen Talenta di Kantor Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser. Metode pengabdian ini adalah kualitatif. Hasil pengabdian ini meliputi beberapa tahapan, Tahapan identifikasi talenta merupakan tahap awal yang harus dipersiapkan dan dilaksanakan dalam penyelenggaraan manajemen talenta. Tahap ini merupakan strategi untuk mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritical. Tahap kedua yaitu penempatan talenta dan evaluasi. Penempatan talenta ke dalam jabatan-jabatan target, dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi yang telah ditetapkan. Secara periodik komite talenta melakukan pembaharuan identifikasi jabatan-jabatan yang akan lowong dan harus segera dilaksanakan suksesi oleh pejabat baru.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Pegawai

1. PENDAHULUAN

Segala sesuatu hal yang ada pada organisasi atau instansi tersebut memerlukan majemen yang baik agar segala aktivitas-aktivitas dalam pengorganisasian terlaksanakan dengan terstruktur dan sistematis, tanpa adanya manajemen yang baik sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuan atau target yang diinginkan oleh organiasi tersebut.

Pemerintah mulai mengambil langkah serius untuk mengimplementasikan sistem Manajemen ASN dan untuk meningkatkan pegawai guna memberikan pelayanan prima. Menindaklanjuti UU No 5 Tahun 2014 tersebut lahir Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut (PP No 11 Tahun 2017) yang menginstruksikan kepada seluruh Pemerintah/Kementrian/Lembaga daerah untuk

menerapkan sistem merit. Berdasarkan PP No 11 Tahun 2017, pengertian merit system yaitu kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Istilah talenta (talent) merujuk pada potensi atau individu yang memberikan pengaruh kinerja yang signifikan terhadap sebuah organisasi. Menurut Michael et. Al. (2001) talent adalah “sekumpulan individu dalam sebuah organisasi yang memiliki potensi unggul untuk mencapai posisi puncak”. Manajemen talenta adalah perpaduan rangkaian proses dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pengelolaan, hingga pengimbalan terhadap pegawai dengan berorientasi pada satu tujuan. Manajemen talenta berfokus sangat luas dengan mempersiapkan dan mengembangkan pegawai yang tepat pada pekerjaan. Buttiens dan Hondeghem (2015) mendefinisikan “manajemen bakat sebagai proses yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan bakat, yang mencakup perspektif baik karyawan maupun organisasi, manajemen talenta ini dimanfaatkan untuk mengisi jabatan sehingga dapat diisi oleh Sumber Daya Aparatur yang tepat sesuai kebutuhan organisasi”.

Suatu institusi memiliki tiga aspek utama, yaitu nilai, struktur organisasi, dan prosedur atau manajemen. Pada proses reformasi birokrasi, ketiga aspek tersebut harus diformulasikan dalam konsep perubahan yang berhubungan dengan institusi atau organisasi, manajemen administrasi, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengendalian. Aspek-aspek dalam reformasi birokrasi melibatkan perubahan pada manajemen pemerintahan dan pengembangan kualitas serta kompetensi sumber daya manusia sebagai aparatur negara. Grand Design reformasi birokrasi 2010- 2025 telah memuat sasaran reformasi birokrasi yang mencakup tiga aspek tersebut, yaitu terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Oleh karena itu, ASN merupakan SDM yang dimiliki organisasi publik yang terlibat di dalam setiap proses perubahan pada reformasi birokrasi. Dengan demikian, secara tidak langsung reformasi birokrasi telah memberikan ‘wajah’ baru bagi organisasi.

Suatu institusi memiliki tiga aspek utama, yaitu nilai, struktur organisasi, dan prosedur atau manajemen. Pada proses reformasi birokrasi, ketiga aspek tersebut harus diformulasikan dalam konsep perubahan yang berhubungan dengan institusi atau organisasi, manajemen administrasi, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengendalian. Aspek-aspek dalam reformasi birokrasi melibatkan perubahan pada manajemen pemerintahan dan pengembangan kualitas serta kompetensi sumber daya manusia sebagai aparatur negara. Grand Design

reformasi birokrasi 2010- 2025 telah memuat sasaran reformasi birokrasi yang mencakup tiga aspek tersebut, yaitu terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Oleh karena itu, ASN merupakan SDM yang dimiliki organisasi publik yang terlibat di dalam setiap proses perubahan pada reformasi birokrasi. Dengan demikian, secara tidak langsung reformasi birokrasi telah memberikan ‘wajah’ baru bagi organisasi.

2. METODE

Metode pelaksanaan dalam program pengabdian masyarakat melalui sosialisasi tentang implementasi manajemen talenta di Kantor Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser. Adapun teknis pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

1) Pra Kegiatan

Pra kegiatan adalah kegiatan pendahuluan kegiatan yang dilakukan sebelum masuk pada pelaksanaan inti kegiatan. Pra kegiatan terdiri dari:

a) Rapat Strategi pelaksanaan

Rapat strategi pelaksanaan akan dilaksanakan oleh semua pihak pelaksana kegiatan baik dari unsur dosen dan semua pelaksana kegiatan yang terlibat di dalamnya. Pembahasan awal akan banyak membahas strategi dan perencanaan program pengabdian pada masyarakat yang akan dilaksanakan.

b) Persiapan sarana dan prasarana

Persiapan yang dilakukan terkait sarana dan prasarana sebelum melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat antara lain:

- Pembuatan proposal pengabdian masyarakat
- Pembuatan media (*leaflet*, materi sosialisasi)
- Persiapan tempat pelaksanaan kegiatan

2) Pelaksanaan

Tahapan pelaksanaan kegiatan adalah tahap utama dari program pengabdian pada masyarakat. Objek pada kegiatan ini adalah unsur pegawai Kantor Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser. Dalam pelaksanaan kegiatan sosialisasi ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Untuk mencapai tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini digunakan beberapa Langkah:

a) Metode Ceramah

Metode ceramah digunakan dalam penyampaian materi berkenaan *management talent* yang bertujuan agar responden dapat mengetahui makna dari *managemen talent*, serta dapat menerapkannya.

b) Metode Diskusi

Metode kedua dilakukan dengan menggunakan metode diskusi. Metode ini adalah dengan cara berdiskusi antara tim PKM dengan para pegawai Kantor Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser. Diantaranya dengan sesi tanya jawab, mendengarkan kendala yang dihadapi serta merumuskan langkah- langkah strategis yang akan direncanakan.

3) Evaluasi dan Pembuatan Laporan Kegiatan

Setelah sosialisasi dan edukasi dijalankan, tim PKM dan seterusnya dilaksanakan evaluasi, hal ini agar tim PKM bisa menentukan langkah seterusnya akan dilaksanakan, sehingga diharapkan tujuan pengabdian dapat dicapai. Setelah itu dilaksanakan penyampaian laporan terhadap langkah-langkah sudah dijalankan tim PKM.

3. HASIL

a) Identifikasi Talenta

Tahapan pertama Manajemen Talenta adalah identifikasi talenta. Tahapan identifikasi talenta merupakan tahap awal yang harus dipersiapkan dan dilaksanakan dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta. Tahap ini merupakan strategi untuk mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus. Dengan demikian, tahapan identifikasi dan seleksi talenta dapat dilakukan melalui pemanfaatan talenta yang sudah ada ataupun mencari talenta baru dari luar organisasi.

b) Penempatan Talenta dan Evaluasi

Tahap kedua yaitu penempatan talenta dan evaluasi. Penempatan talenta ke dalam jabatan-jabatan target, dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi yang telah ditetapkan. Secara periodik komite talenta melakukan pembaharuan identifikasi jabatan-jabatan yang akan lowong dan harus segera dilaksanakan suksesi oleh pejabat baru. Selanjutnya komite talenta melaporkan hasil identifikasi dimaksud kepada komite suksesi. Selain jabatan lowong yang akan dilaksanakan suksesi oleh pejabat baru, laporan tersebut memuat analisis

terkait persyaratan jabatan lowong dan daftar suksesor yang memenuhi kualifikasi jabatan yang diambil dari kelompok rencana suksesi. Komite suksesi selanjutnya melakukan verifikasi dan validasi terhadap laporan identifikasi jabatan yang harus segera dilaksanakan suksesi/diisi oleh pejabat baru yang disampaikan komite talenta.

4. KESIMPULAN

Upaya yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser dalam melaksanakan penempatan pegawai dipandang dari dimensi komunikasi, dimensi disposisi dan dimensi struktur birokrasi pada indikator Standar Operasional Prosedur sudah baik. Namun masih belum baik dipandang dari dimensi sumberdaya dan dimensi struktur birokrasi pada indikator fragmentasi dalam Implementasi Manajemen Talenta.

DAFTAR REFERENSI

- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). *The Oxford handbook of talent management*. Oxford University Press.
- Kartika, Y. (2020). *Era baru sumber daya manusia aparatur: Membangun manajemen talenta ASN*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Kim, S., & Scullion, H. (2011). Exploring the links between corporate social responsibility and global talent management: A comparative study of the UK and Korea. *European Journal of International Management*, 5(5), 501–523.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K., & Schuler, R. (2017). Talent management: A systematic review and future prospects. *European Journal of International Management*, 11(1), 86–128.
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Dries, N. (2013). Talent—Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management. *Human Resource Management Review*, 23(4), 305–321.
- Noors, A. I. A. (2019). Pengarusutamaan manajemen talenta dalam tata kelola MSDM birokrasi Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintah Suara Khatulistiwa (JIPSK)*, 4(2), 38–49.
- Sudarijati, & Setiawan, B. (2019). Pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. BDP Bogor. *Jurnal Visionida*, 5(1), 46–57.
- Suparman, R., & Naibaho, V. H. (2021). Manajemen talenta di pemerintah daerah: Studi eksploratori penerapan kebijakan manajemen talenta di Provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. *Jurnal Borneo Administrator*, 17(1), 111-130.

- Tarique, I., & Schuler, R. S. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Journal of World Business*, 45(2), 122–133.
- Thunnissen, M., & Buttiens, D. (2017). Talent management in public sector organizations: A study on the impact of contextual factors on the TM approach in Flemish and Dutch public sector. *Public Personnel Management*, 46(4), 1–28.
- Yuli Angliawati, R., & Fatimah, F. (2020). Peran talent management dalam pembangunan SDM yang unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28-40.