



MANAJEMEN TALENTA ASN SEBAGAI STRATEGI REFORMASI BIROKRASI UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI LAYANAN PUBLIK

Oleh

Fanila Kasmita Kusuma

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Jln Ir. Soekarno Desa No.KM 20, Cibeusi, Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat
45363

Email: fanilakasmitakusuma@gmail.com

Abstrak

Bureaucratic reform in Indonesia requires improving the quality of the State Civil Apparatus (ASN) to deliver public services that are efficient, adaptive, and responsive. One effective strategy is talent management, a systematic process for identifying, developing, and retaining employees with superior competencies and potential. This study aims to analyze the role of talent management as a bureaucratic reform strategy to improve public service efficiency. The research employed a qualitative approach with a case study in government institutions that have implemented a merit-based talent management system. Data were collected through in-depth interviews, document reviews, and observations, and analyzed using thematic analysis techniques. The findings reveal that implementing talent management accelerates service processes, increases public satisfaction, and minimizes resource waste by placing employees in positions that align with their competencies and potential. Successful implementation is influenced by regulatory support, leadership commitment, technological infrastructure, and an adaptive work culture. These findings emphasize that talent management is not only relevant as a strategy for developing public sector human resources but also as a strategic instrument to drive successful bureaucratic reform for high-performing public services

Keywords: *Talent Management, State Civil Apparatus, Bureaucratic Reform, Public Service Efficiency, Merit System*

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi di Indonesia merupakan agenda strategis yang diarahkan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan mampu memberikan layanan publik yang berkualitas. Sejak bergulirnya reformasi birokrasi, fokus perbaikan tidak hanya terletak pada pembenahan prosedur administrasi dan regulasi, tetapi juga pada penguatan kualitas sumber daya manusia aparatur sebagai penggerak utama birokrasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan vital sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan kebijakan publik, sehingga kompetensi, integritas, dan profesionalisme mereka menjadi penentu

keberhasilan berbagai program pemerintah. Dalam menghadapi tuntutan masyarakat yang semakin dinamis, ASN dituntut untuk bekerja secara adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan, baik dari segi teknologi, sosial, maupun ekonomi (Fiansi & Marlina, 2024).

Menurut Suryani & Stiawati (2024), salah satu strategi yang dapat mendorong tercapainya birokrasi yang efektif adalah penerapan manajemen talenta. Konsep ini mengedepankan pengelolaan pegawai secara terencana, terstruktur, dan berkesinambungan untuk memastikan bahwa setiap individu dengan potensi dan kompetensi terbaik dapat



dikembangkan dan ditempatkan pada posisi yang tepat. Manajemen talenta tidak berhenti pada proses rekrutmen dan seleksi, tetapi meliputi siklus penuh mulai dari pemetaan potensi (talent mapping), pengembangan kapasitas (capacity building), pengelolaan kinerja (performance management), hingga retensi talenta yang memiliki kinerja unggul. Penerapan strategi ini berpotensi mengubah paradigma pengelolaan ASN dari pendekatan berbasis senioritas menjadi berbasis kompetensi dan kinerja.

Penguatan manajemen talenta ASN memiliki kaitan erat dengan reformasi birokrasi karena mendorong terciptanya sistem merit yang adil dan transparan. Sistem ini memastikan bahwa setiap kebijakan terkait pengangkatan, promosi, dan mutasi pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi objektif terhadap kemampuan, prestasi, dan potensi individu. Dengan sistem merit yang terintegrasi, birokrasi dapat meminimalkan praktik yang tidak profesional, seperti nepotisme atau penempatan pegawai yang tidak sesuai kompetensi, yang selama ini sering menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Selain itu, budaya kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan dapat tumbuh, sehingga ASN lebih siap menghadapi tantangan baru dalam memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat (Ghozi & Shodiq, 2024).

Efisiensi layanan publik merupakan salah satu indikator keberhasilan reformasi birokrasi yang dapat diukur melalui peningkatan kecepatan, ketepatan, dan kualitas layanan yang diterima masyarakat. Melalui manajemen talenta, organisasi publik dapat memastikan bahwa setiap posisi strategis diisi oleh individu yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jabatan, sehingga proses pelayanan menjadi lebih efektif dan minim hambatan. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan talenta

juga menjadi katalisator penting, karena memungkinkan proses identifikasi, pengembangan, dan evaluasi pegawai dilakukan secara real-time dan berbasis data (Sulaeman, 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen talenta ASN sebagai strategi reformasi birokrasi untuk meningkatkan efisiensi layanan publik. Analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai keterkaitan antara pengelolaan talenta yang efektif, transformasi birokrasi, dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menawarkan rekomendasi praktis bagi instansi pemerintah dalam mengimplementasikan sistem manajemen talenta yang terintegrasi, transparan, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi manajemen talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam konteks reformasi birokrasi dan peningkatan efisiensi layanan publik. Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada pertimbangan bahwa fenomena manajemen talenta dalam birokrasi bersifat kompleks, kontekstual, dan terkait erat dengan dinamika kebijakan, budaya organisasi, serta kapasitas sumber daya manusia. Metode studi kasus dipilih untuk memungkinkan peneliti mengkaji praktik manajemen talenta pada satu atau beberapa instansi pemerintah secara intensif, sehingga diperoleh gambaran yang kaya dan mendalam mengenai strategi, tantangan, dan dampaknya terhadap kualitas layanan publik.

Lokasi penelitian ditentukan secara purposive pada instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan manajemen talenta ASN, dengan pertimbangan keberadaan



program talent pool, mekanisme promosi berbasis merit, dan inovasi dalam pengelolaan kompetensi pegawai. Subjek penelitian mencakup pejabat pembina kepegawaian, pengelola SDM, dan ASN yang masuk dalam kategori talenta potensial. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumen. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi mengenai kebijakan, proses identifikasi talenta, program pengembangan, serta tantangan implementasi. Observasi digunakan untuk mencatat dinamika interaksi dan perilaku kerja ASN, sedangkan studi dokumen meliputi analisis peraturan perundang-undangan, pedoman teknis, dan laporan evaluasi kinerja instansi.

Analisis data dilakukan secara tematik mengikuti tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Peneliti mengelompokkan informasi ke dalam kategori seperti strategi manajemen talenta, faktor pendukung dan penghambat, serta indikator efisiensi layanan publik. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen untuk memastikan konsistensi temuan. Proses analisis bersifat iteratif, di mana peneliti secara terus-menerus membandingkan data baru dengan temuan sebelumnya untuk memperkuat interpretasi. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan temuan yang akurat, relevan, dan bermanfaat bagi pengembangan kebijakan reformasi birokrasi berbasis manajemen talenta ASN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep dan Prinsip Manajemen Talenta ASN

Manajemen talenta pada Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu pendekatan strategis yang dirancang untuk memastikan bahwa instansi pemerintah memiliki, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai terbaik sesuai kebutuhan organisasi

dalam jangka panjang (Basuki et al., 2024). Konsep ini memandang ASN bukan sekadar sumber daya manusia yang menjalankan tugas administratif, tetapi sebagai aset strategis yang berperan langsung dalam pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan reformasi birokrasi. Manajemen talenta menekankan pentingnya pengelolaan yang terencana mulai dari proses rekrutmen, pembinaan, pengembangan kompetensi, hingga retensi pegawai berprestasi, sehingga organisasi mampu menghadapi tantangan layanan publik yang terus berkembang.

Dalam penerapannya, manajemen talenta ASN mengacu pada prinsip meritokrasi, yaitu setiap keputusan terkait pengembangan dan promosi pegawai didasarkan pada kompetensi, kinerja, dan potensi, bukan pada faktor subjektif seperti kedekatan personal atau senioritas semata. Prinsip ini memastikan bahwa pegawai dengan kualitas terbaik memiliki peluang untuk mengisi posisi strategis yang krusial bagi peningkatan kinerja organisasi. Di samping itu, prinsip transparansi juga menjadi landasan, di mana setiap proses seleksi, penilaian, dan penempatan dilakukan secara terbuka sehingga meminimalkan potensi penyalahgunaan kewenangan (Della et al., 2025).

Prinsip lainnya adalah keberlanjutan (sustainability) dalam pengembangan kompetensi. Manajemen talenta bukan sekadar program sementara, tetapi merupakan sistem yang berjalan secara berkesinambungan. Artinya, proses pengembangan pegawai harus dilakukan secara konsisten, selaras dengan perubahan kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi. Pengembangan ini mencakup pembinaan kepemimpinan, peningkatan keterampilan teknis, penguasaan teknologi digital, serta kemampuan berpikir analitis dan inovatif. Pegawai yang dikelola dengan pendekatan ini diharapkan tidak hanya memiliki kinerja optimal pada saat ini, tetapi



juga mampu beradaptasi dengan perubahan di masa depan (Khaeruman & Tabroni, 2024).

Selain itu, manajemen talenta ASN juga mengedepankan prinsip keterlibatan (engagement). Pegawai yang merasa dihargai, didukung, dan diberi ruang untuk berkembang akan memiliki motivasi lebih tinggi dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menyediakan jalur karier yang jelas. Dengan demikian, manajemen talenta tidak hanya menjadi instrumen untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat, tetapi juga menjadi sarana untuk membangun budaya kerja yang berorientasi pada kinerja tinggi, integritas, dan inovasi.

Pada akhirnya, konsep dan prinsip manajemen talenta ASN ini memiliki hubungan langsung dengan tujuan besar reformasi birokrasi, yaitu membangun pemerintahan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Melalui penerapan prinsip-prinsip tersebut, instansi pemerintah dapat memastikan bahwa setiap posisi strategis diisi oleh individu yang memiliki kompetensi unggul, semangat pelayanan, dan visi yang selaras dengan arah pembangunan nasional.

Kondisi dan Tantangan Penerapan Manajemen Talenta di Instansi Pemerintah

Penerapan manajemen talenta di lingkungan instansi pemerintah saat ini masih berada pada tahap transisi dari pola pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat administratif menuju pengelolaan berbasis merit dan kinerja (Kartika et al., 2025). Meskipun pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan pedoman untuk mendorong sistem ini, implementasinya di lapangan sering kali belum optimal. Kondisi ini terlihat dari masih adanya kesenjangan antara konsep yang dirumuskan di tingkat pusat dengan realisasi

di unit kerja. Beberapa instansi telah mulai melakukan pemetaan kompetensi pegawai dan membentuk talent pool, namun langkah tersebut sering kali bersifat parsial, tidak terintegrasi dalam sistem informasi yang komprehensif, dan belum didukung oleh mekanisme evaluasi yang berkelanjutan.

Salah satu tantangan utama dalam penerapan manajemen talenta adalah keterbatasan sumber daya manusia di bidang pengelolaan SDM aparatur itu sendiri (Lanasa et al., 2024). Banyak pejabat atau staf pengelola kepegawaian yang belum memiliki kapasitas memadai untuk melaksanakan asesmen potensi dan kompetensi secara objektif. Selain itu, penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan data pegawai sering kali masih terbatas pada administrasi dasar, seperti pencatatan kehadiran atau pengarsipan dokumen, sehingga fungsi strategis seperti analisis kebutuhan kompetensi, proyeksi suksesi jabatan, atau evaluasi kinerja belum berjalan optimal.

Budaya birokrasi yang cenderung mempertahankan pola senioritas juga menjadi hambatan signifikan (Hanifah & Frinaldi, 2025). Dalam beberapa kasus, penempatan pegawai pada posisi strategis masih dipengaruhi faktor non-kinerja seperti kedekatan personal atau pertimbangan politis. Hal ini dapat mengurangi motivasi pegawai yang memiliki kinerja tinggi tetapi tidak mendapatkan kesempatan yang sepadan. Di sisi lain, resistensi terhadap perubahan menjadi fenomena yang kerap muncul, terutama di kalangan pegawai yang sudah lama bekerja dengan pola lama.

Tantangan lainnya berkaitan dengan keterbatasan anggaran. Program pengembangan kompetensi yang idealnya dilakukan secara berkelanjutan sering kali terhambat karena minimnya dana yang dialokasikan untuk pelatihan, sertifikasi, atau pengembangan teknologi pendukung. Padahal, investasi pada peningkatan kompetensi dan pengelolaan talenta jangka



panjang merupakan kunci untuk membangun birokrasi yang adaptif dan responsif.

Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta ASN masih memerlukan penguatan di berbagai aspek, mulai dari kapasitas pengelola SDM, infrastruktur teknologi, dukungan anggaran, hingga transformasi budaya kerja. Tanpa mengatasi tantangan-tantangan tersebut, strategi manajemen talenta berisiko menjadi sekadar program administratif tanpa memberikan dampak signifikan terhadap reformasi birokrasi dan peningkatan efisiensi layanan publik.

Strategi Manajemen Talenta untuk Mendukung Reformasi Birokrasi

Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam penerapan manajemen talenta ASN, diperlukan strategi yang terarah, sistematis, dan terintegrasi dengan agenda reformasi birokrasi. Strategi ini harus memadukan kebijakan yang visioner, proses yang terukur, dan dukungan sumber daya yang memadai, sehingga mampu menghasilkan ASN yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki integritas dan komitmen tinggi dalam memberikan layanan publik yang berkualitas.

Langkah pertama yang krusial adalah membangun talent pool yang kuat dan kredibel. Talent pool merupakan basis data pegawai berpotensi tinggi yang telah diidentifikasi melalui serangkaian asesmen potensi, kompetensi, dan kinerja (Kusumawati, 2024). Proses identifikasi ini harus dilakukan dengan metode yang objektif, terstandar, dan bebas dari intervensi kepentingan pribadi atau politik. Dengan adanya talent pool, instansi pemerintah dapat memastikan bahwa setiap posisi strategis diisi oleh individu yang tepat, sehingga proses regenerasi kepemimpinan berjalan lancar tanpa mengorbankan kualitas layanan.

Langkah berikutnya adalah melaksanakan talent mapping secara berkala. Talent mapping memetakan posisi setiap

pegawai dalam matriks kinerja dan potensi, sehingga memudahkan penentuan strategi pengembangan yang sesuai. Pegawai dengan kinerja tinggi namun potensi kepemimpinan yang masih berkembang, misalnya, dapat diarahkan ke program pembinaan intensif untuk meningkatkan kemampuan manajerialnya. Sementara itu, pegawai dengan potensi tinggi tetapi kinerjanya belum optimal dapat diberikan dukungan dan supervisi yang lebih terarah untuk mempercepat pencapaian kinerjanya.

Strategi lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan kompetensi yang holistik. Program pelatihan tidak hanya difokuskan pada keterampilan teknis sesuai bidang kerja, tetapi juga pada penguatan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, kemampuan negosiasi, dan pemecahan masalah. Di era digital, penguasaan teknologi informasi menjadi keharusan, sehingga pelatihan berbasis transformasi digital dan inovasi layanan publik harus menjadi prioritas.

Untuk memastikan keberlanjutan, sistem rotasi, mutasi, dan promosi harus sepenuhnya berbasis pada merit. Mekanisme ini memungkinkan pegawai memperoleh pengalaman lintas fungsi dan wilayah, sehingga memperkaya wawasan dan meningkatkan kapasitas adaptasi terhadap berbagai tantangan. Proses promosi juga harus dilakukan secara transparan, dengan publikasi kriteria yang jelas dan hasil seleksi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi perlu dioptimalkan untuk mendukung semua proses manajemen talenta. Sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi akan memudahkan pengumpulan, analisis, dan pelaporan data, serta membantu pengambilan keputusan berbasis bukti. Teknologi ini juga dapat digunakan untuk memonitor perkembangan kompetensi, merancang program pengembangan berbasis



kebutuhan nyata, dan mengukur dampak intervensi terhadap kinerja organisasi.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, manajemen talenta ASN dapat menjadi instrumen efektif dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang adaptif, efisien, dan berorientasi pada hasil. Pada akhirnya, keberhasilan strategi ini akan tercermin dalam meningkatnya kualitas dan efisiensi layanan publik, yang pada gilirannya memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Dampak Manajemen Talenta terhadap Efisiensi Layanan Publik

Penerapan manajemen talenta yang terstruktur dan berkelanjutan memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap efisiensi layanan publik (Nurchayyo et al., 2024). Dampak ini dapat dilihat dari berbagai aspek, mulai dari percepatan proses layanan, peningkatan kualitas output, hingga optimalisasi penggunaan sumber daya. Ketika ASN yang menempati posisi strategis memiliki kompetensi yang tepat, potensi yang terasah, dan motivasi yang tinggi, maka proses pengambilan keputusan menjadi lebih cepat, solusi yang dihasilkan lebih relevan, dan koordinasi antarunit kerja menjadi lebih efektif.

Salah satu indikator efisiensi yang paling terlihat adalah berkurangnya waktu penyelesaian layanan (*service delivery time*). ASN yang memiliki kemampuan teknis dan manajerial mumpuni mampu memahami alur kerja secara menyeluruh, mengidentifikasi potensi hambatan sejak dini, dan mengambil langkah antisipatif untuk mengatasinya. Hal ini mengurangi potensi terjadinya keterlambatan, penumpukan berkas, atau kebutuhan revisi berulang yang sering menghambat proses pelayanan kepada masyarakat.

Selain percepatan waktu, manajemen talenta juga berdampak pada peningkatan akurasi dan kualitas layanan (Ruswana et al., 2024). Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya cenderung menghasilkan

output yang lebih tepat sasaran dan sesuai standar, sehingga mengurangi tingkat kesalahan administrasi maupun teknis. Hal ini tidak hanya menghemat waktu dan biaya koreksi, tetapi juga membangun citra positif birokrasi di mata publik.

Manajemen talenta juga berkontribusi pada penghematan anggaran melalui optimalisasi alokasi sumber daya manusia (Setiawan, 2025). Dengan pemetaan potensi yang tepat, instansi dapat menempatkan pegawai pada posisi yang benar-benar membutuhkan keahlian mereka, sehingga menghindari pemborosan akibat penempatan yang tidak sesuai. Efisiensi anggaran ini dapat dialihkan untuk memperkuat sarana pendukung layanan publik, seperti digitalisasi proses, modernisasi peralatan, atau pengembangan sistem informasi.

Tidak kalah penting, dampak manajemen talenta terlihat dalam peningkatan kepuasan masyarakat terhadap layanan pemerintah. Layanan publik yang lebih cepat, tepat, dan responsif membangun kepercayaan dan loyalitas warga. Kepercayaan ini, pada gilirannya, memperkuat legitimasi pemerintah dan memudahkan pelaksanaan kebijakan publik lainnya (Fikri & Tjenreng, 2025).

Dengan kata lain, manajemen talenta ASN bukan hanya upaya internal untuk memperbaiki kinerja pegawai, tetapi juga instrumen strategis untuk membangun birokrasi yang efisien, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Apabila dikelola secara konsisten, strategi ini mampu menjadi katalis dalam mempercepat terwujudnya tujuan reformasi birokrasi, yaitu pelayanan publik yang prima, transparan, dan akuntabel.

KESIMPULAN

Simpulan

Manajemen talenta ASN merupakan strategi kunci dalam mendorong reformasi birokrasi dan meningkatkan efisiensi layanan publik. Konsep ini memandang ASN sebagai



aset strategis yang perlu dikelola secara terencana, mulai dari proses identifikasi potensi, pengembangan kompetensi, hingga retensi pegawai berprestasi. Prinsip-prinsip seperti meritokrasi, transparansi, keberlanjutan, dan keterlibatan menjadi fondasi utama dalam penerapannya.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kondisi penerapan manajemen talenta di instansi pemerintah saat ini masih menghadapi sejumlah tantangan, antara lain keterbatasan kapasitas pengelola SDM, keterbatasan pemanfaatan teknologi, budaya birokrasi yang masih kental dengan pola senioritas, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan anggaran untuk pengembangan kompetensi.

Strategi yang dapat diterapkan mencakup pembentukan talent pool yang kredibel, pelaksanaan talent mapping secara berkala, pengembangan kompetensi yang holistik, mekanisme rotasi dan promosi berbasis merit, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Jika strategi ini dijalankan secara konsisten, dampaknya dapat terlihat pada percepatan waktu layanan, peningkatan kualitas output, penghematan sumber daya, dan peningkatan kepuasan masyarakat terhadap layanan publik.

Secara keseluruhan, manajemen talenta ASN bukan sekadar instrumen pengelolaan SDM, tetapi merupakan pendorong transformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepentingan publik.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Penguatan Kapasitas Pengelola SDM Aparatur

Menyelenggarakan pelatihan khusus bagi pengelola kepegawaian terkait asesmen potensi, manajemen kinerja, dan perencanaan suksesi jabatan. Meningkatkan literasi digital

pengelola SDM untuk memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan talenta.

2. Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi

Mengembangkan sistem informasi kepegawaian terintegrasi yang memuat data kinerja, kompetensi, dan potensi pegawai secara real-time. Menggunakan dashboard manajemen talenta untuk memudahkan pemantauan dan evaluasi strategi pengelolaan talenta.

3. Transformasi Budaya Kerja Birokrasi

Mendorong penerapan sistem merit secara konsisten dengan menghilangkan intervensi non-kinerja dalam promosi jabatan. Menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi, keterbukaan, dan kolaborasi lintas unit.

4. Peningkatan Alokasi Anggaran Pengembangan Kompetensi

Mengalokasikan dana khusus untuk pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan kepemimpinan. Mendorong kemitraan dengan lembaga pendidikan, pelatihan, dan sektor swasta untuk memperluas akses pembelajaran.

5. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan

Menetapkan indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI) yang jelas untuk mengukur keberhasilan manajemen talenta. Melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan kesesuaian strategi dengan dinamika kebutuhan organisasi dan masyarakat.

Dengan implementasi rekomendasi ini secara konsisten, diharapkan manajemen talenta ASN dapat berfungsi optimal sebagai motor penggerak reformasi birokrasi, sehingga pelayanan publik menjadi lebih efisien, responsif, dan mampu memenuhi ekspektasi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Basuki, A. D., Rajab, R., & Silitonga, M. S. (2024). Analisis Efektivitas Implementasi Manajemen Talenta



- Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pengembangan Karir Pegawai pada Instansi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Journal Of Public Policy and Applied Administration*, 6(1), 45–54.
- [2] Della, A. S., D, N. Q., Ramadinov, A., Nasrullah, N., Iskandar, I., & Hafizah, D. (2025). Dampak penyalahgunaan Wewenang terhadap praktek suap dalam pengangkatan dan penempatan PPPK. *Juris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 6(1), 79–88.
<https://doi.org/10.55357/is.v6i1.830>
- [3] Fiansi, F., & Marlina, M. (2024). Kompetensi Kerja Gen Z Di Era Refolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0 Pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tolitoli. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 654–660.
- [4] Fikri, M. A. R., & Tjenreng, M. B. Z. (2025). Manajemen Pelayanan Publik. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 5(1), 291–304.
- [5] Ghazi, A. A., & Shodiq, J. (2024). Core Value BerAKHLAK Aparatur Sipil Negara Sebagai Nilai-Nilai Budaya Kerja Dalam Pelayanan Publik. *Wawasan: Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*, 6(1), 1–15.
<http://ejournal.stisipimambonjol.ac.id/index.php/JAPan/article/view/121%0Ahttp://ejournal.stisipimambonjol.ac.id/index.php/JAPan/article/download/121/74>
- [6] Hanifah, Z., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi Budaya Organisasi Di Sektor Publik: Strategi Adaptasi Terhadap Disrupsi Digital. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 296–305.
<https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5377>
- [7] Kartika, C., Azzahra, D. F., Ferrysca, N. A., Alianingrum, N. N., & Indrawan, J. (2025). Birokrasi Dan Politik Dalam Tata Kelola Pemerintahan: Implementasi Sistem Merit Pada Kementerian Hak Asasi Manusia. *Global Komunika*, 8(1), 16–26.
- [8] Khaeruman, K., & Tabroni, T. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akutansi*, 3(2), 552–560. <https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/2789/2308>
- [9] Kusumawati, R. A. (2024). Implementasi Program Talent Management sebagai Strategi Peningkatan Kesejahteraan Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia. *Journal of Society Bridge*, 2(1), 60–79.
<https://doi.org/10.59012/jsb.v2i1.38>
- [10] Lanasa, A. I. M., Nurfakhira, M. A., & Kusumadewi, R. R. B. N. A. D. (2024). Analisis Penerapan Manajemen Talenta di Kementerian Kesehatan Tahun 2023. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Desember, 10(23), 1241–1247.
- [11] Nurcahyo, S. A., Ali, A., Widagdo, T. H., & Sudiyono, S. (2024). Strategi Manajemen Talenta dalam Pengembangan Karir dengan Praktek Capacity Building pada Lingkup Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang. *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 20(2), 13–27.
- [12] Ruswana, C., Mariana, R., Fiki, A., & Maliki, B. I. (2024). Talent Management in the Digital Age: Optimizing Employee Potential through Technology. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 952–965.
- [13] Setiawan, P. A. (2025). Mengapa Pengelolaan Talenta Masih Setengah Hati. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan (JTMIT)*, 4(2), 76–84.
<https://doi.org/10.55826/jtmit.v4i2.566>
- [14] Sulaeman, M. M. (2025). Peran Strategi Integratif Optimalisasi Sistem Informasi Bisnis berbasis Teknologi Digital untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan melalui Pendekatan Manajemen



-
- Personalia Berkelanjutan. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 553–562.
<https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14783>
- [15] Suryani, E., & Stiawati, T. (2024). Urgensi Manajemen Talenta Dalam Upaya Percepatan Transformasi Organisasi Publik. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, 8(1), 40–59.
<https://doi.org/10.56945/jkpd.v8i1.298>



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN