

SEMNASIA**(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)**

“Membangun Bangsa Melalui Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Perdesaan”
25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

MANAJEMEN TALENTA: TANTANGAN DAN DAMPAKNYA PADA PROFESIONALITAS ASN PEMERINTAH PROVINSI BANTEN

Slamet Widodo ^a Julizar Idris ^b

^{a b} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

e-mail : ^a slam_widodo_yahoo.com ^b idrisjulizar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dalam penerapan manajemen talenta serta dampaknya terhadap profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Pendekatan kualitatif digunakan melalui studi analisis dokumen dan studi literatur yang mencakup kebijakan nasional, regulasi daerah, serta hasil-hasil penelitian terdahulu. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen talenta masih menghadapi berbagai kendala, seperti belum optimalnya sistem pemetaan potensi ASN, budaya birokrasi yang belum mendukung sistem merit, serta keterbatasan kapasitas manajerial. Namun, terdapat indikasi positif bahwa inisiasi manajemen talenta mulai mendorong peningkatan motivasi kerja, kompetensi, dan integritas ASN. Perbandingan dengan daerah lain seperti DKI Jakarta dan Jawa Barat menunjukkan bahwa integrasi data digital, dukungan pimpinan, dan pengembangan sistem merit berperan penting dalam efektivitas kebijakan ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen talenta berpotensi besar dalam membentuk birokrasi profesional apabila diterapkan secara konsisten dan strategis.

Kata Kunci: manajemen talenta, profesionalitas ASN, sistem merit, birokrasi.

Abstract

This study aims to analyze the challenges in implementing talent management and its impact on the professionalism of civil servants (ASN) in the Provincial Government of Banten. A qualitative approach was employed through document analysis and literature review, encompassing national policies, local regulations, and previous research findings. The results show that talent management faces multiple challenges, such as suboptimal talent mapping systems, bureaucratic culture that undermines merit principles, and limited managerial capacity. However, initial efforts in talent management have shown positive signs in increasing employee motivation, competence, and integrity. Comparisons with other regions, such as Jakarta and West Java, reveal that digital data integration, leadership commitment, and merit system development are crucial for effective implementation. The study concludes that talent management holds great potential in shaping a professional bureaucracy if applied consistently and strategically.

Keywords: talent management, civil servant professionalism, merit system, bureaucracy.

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

“Membangun Bangsa Melalui Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Perdesaan”
25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

A. PENDAHULUAN

Dalam era birokrasi modern yang menuntut aparatur sipil negara (ASN) untuk bekerja secara profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik, pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam menciptakan pemerintahan yang efektif. Salah satu pendekatan strategis yang mulai banyak diterapkan adalah manajemen talenta, yaitu proses sistematis untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan pegawai dengan potensi dan kinerja tinggi untuk mendukung tujuan organisasi (Silzer & Dowell, 2010).

Di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten, tantangan dalam manajemen talenta menjadi semakin kompleks seiring meningkatnya kebutuhan akan SDM aparatur yang adaptif, inovatif, dan memiliki kompetensi tinggi. Namun, berbagai persoalan klasik seperti promosi berbasis senioritas, kurangnya pelatihan terarah, dan minimnya sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi masih menjadi kendala utama (BKN, 2021). Hal ini berdampak pada kualitas profesionalitas ASN yang dituntut tidak hanya untuk memenuhi standar administratif, tetapi juga untuk memberikan solusi dalam pelayanan publik yang dinamis dan kompleks.

Dengan demikian, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana manajemen talenta diterapkan di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten, tantangan apa yang dihadapi, serta bagaimana dampaknya terhadap peningkatan profesionalitas ASN.

Kajian tentang manajemen talenta dalam sektor publik, khususnya pada Aparatur Sipil Negara (ASN), telah berkembang dalam beberapa tahun terakhir seiring dengan tuntutan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis yang bertujuan mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu dengan kinerja tinggi dan potensi besar dalam organisasi (Silzer & Dowell, 2010). Konsep ini awalnya lebih dominan di sektor swasta, namun kini telah

banyak diadopsi oleh sektor publik, termasuk dalam konteks pemerintahan di Indonesia.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji implementasi manajemen talenta dalam birokrasi Indonesia, baik di tingkat pusat maupun daerah. Studi oleh Arifin & Sulaiman (2020) menunjukkan bahwa manajemen talenta secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN di tingkat kabupaten, terutama jika didukung dengan sistem merit dan mekanisme evaluasi yang akuntabel. Fitriani (2021) menemukan bahwa keberhasilan manajemen talenta sangat dipengaruhi oleh komitmen pimpinan, infrastruktur digital, serta pemahaman terhadap pentingnya pengembangan kompetensi pegawai.

Di tingkat nasional, kebijakan manajemen SDM berbasis merit telah diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Roadmap Reformasi Birokrasi 2020–2024 (KemenPANRB, 2020). Lembaga seperti Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Lembaga Administrasi Negara (LAN) juga telah mengembangkan pedoman implementasi manajemen talenta, termasuk penyusunan *Talent Pool*, *Talent Review*, dan *Succession Planning* (LAN, 2019; BKN, 2021).

Namun, pada tataran implementatif, sejumlah daerah masih menghadapi kesenjangan antara kebijakan nasional dan praktik lokal. Pemprov Jawa Barat dan DKI Jakarta seringkali dijadikan benchmark karena telah lebih maju dalam hal digitalisasi SDM, pemetaan kompetensi, dan pelatihan berbasis potensi (Pemprov Jabar, 2020). Di sisi lain, masih sedikit penelitian yang secara spesifik membahas penerapan manajemen talenta di wilayah seperti Provinsi Banten, padahal daerah ini memiliki potensi birokrasi yang besar dan sedang mengalami transformasi kelembagaan.

Oleh karena itu, artikel ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi secara mendalam tantangan dan dampak dari penerapan manajemen talenta terhadap profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Banten. Dengan menggunakan pendekatan

SEMNASIA

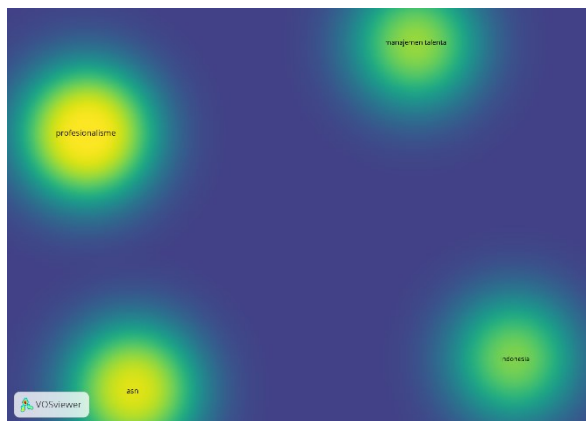
(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

“Membangun Bangsa Melalui Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Perdesaan”
25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

kualitatif dan studi literatur, artikel ini memberikan kontribusi konseptual dan empiris terhadap pengembangan manajemen SDM sektor publik di Indonesia.

Kajian ini penting karena manajemen talenta berperan strategis dalam membangun birokrasi yang profesional, kompeten, dan berdaya saing. Dengan meningkatnya tuntutan reformasi birokrasi dan pelayanan publik, penguatan kapasitas ASN melalui pendekatan talenta menjadi kebutuhan mendesak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang aplikatif untuk memperbaiki sistem pengelolaan SDM di sektor publik, khususnya di Pemerintah Provinsi Banten.

Gambar 1 Fokus Kajian Peneliti



Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan gambar 1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa kajian dalam penelitian yang berjudul Manajemen Talenta: Tantangan dan Dampaknya pada Profesionalitas ASN Pemerintah Provinsi Banten, dari hasil VOSViewer dengan data 1000 penelitian lebih berfokus pada Profesionalitas dan ASN. Maka Peneliti akan mengkaji dari sisi Manajemen Talenta sebagai pembeda dari peneliti sebelumnya.

B. PEMBAHASAN

Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis untuk mengelola sumber daya manusia guna memastikan organisasi memiliki individu yang tepat, pada posisi yang tepat, dan pada waktu yang tepat. Silzer dan Dowell (2010)

mendefinisikan manajemen talenta sebagai proses yang terkoordinasi untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan individu yang memiliki nilai strategis bagi organisasi. Dalam konteks ASN, manajemen talenta diartikan sebagai strategi pengelolaan aparatur yang berfokus pada identifikasi dan pengembangan pegawai potensial tinggi untuk mendukung pencapaian visi misi instansi pemerintah (BKN, 2021).

Pemerintah Indonesia mulai mengadopsi sistem manajemen talenta ASN secara lebih sistematis pasca-ditetapkannya Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi dan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Melalui regulasi ini, ASN tidak lagi sekadar dilihat sebagai pelaksana administratif, melainkan sebagai talenta yang harus dikelola secara strategis untuk menghasilkan pelayanan publik yang profesional.

Profesionalitas ASN mengacu pada sejauh mana aparatur negara menunjukkan kompetensi, integritas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Profesionalitas ini merupakan fondasi penting dalam menciptakan birokrasi yang akuntabel dan berorientasi pada hasil, serta sejalan dengan semangat reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah.

Menurut Dwiyanto (2015), profesionalisme ASN mencakup dimensi-dimensi seperti kompetensi teknis, etik pelayanan publik, orientasi hasil, dan tanggung jawab moral. ASN profesional harus mampu bekerja secara efisien, bebas dari intervensi politik, serta menjunjung tinggi prinsip meritokrasi dalam pengembangan kariernya.

Dalam konteks teori organisasi publik, Denhardt & Denhardt (2007) menyebutkan bahwa pegawai sektor publik yang profesional adalah mereka yang mampu mengintegrasikan kompetensi manajerial, kepemimpinan, dan kemampuan adaptif terhadap perubahan kebijakan serta tantangan sosial.

Di Indonesia, indikator profesionalitas ASN telah ditegaskan dalam PermenPAN-RB No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN, yang mencakup tiga komponen utama:

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

“Membangun Bangsa Melalui Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Perdesaan”
25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

1. Kompetensi Teknis: Keahlian dan pengetahuan yang relevan dengan jabatan,
2. Kompetensi Manajerial: Kemampuan mengelola organisasi, tim, dan proses kerja, dan
3. Kompetensi Sosial Kultural: Kepekaan terhadap keragaman sosial dan budaya.

Penerapan manajemen talenta yang baik diyakini dapat meningkatkan profesionalitas ASN secara sistematis. Hal ini karena pendekatan tersebut memungkinkan seleksi, penempatan, dan pengembangan pegawai dilakukan berdasarkan kinerja dan potensi secara objektif.

Studi oleh Wibowo (2016) menekankan bahwa profesionalitas ASN sangat dipengaruhi oleh stem pembinaan karier, pola mutasi, pelatihan, dan reward yang berbasis kinerja. Tanpa pendekatan yang terintegrasi dalam manajemen talenta, maka upaya meningkatkan kualitas ASN hanya akan bersifat administratif dan tidak berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia dalam birokrasi pemerintahan Indonesia mengalami transformasi signifikan sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-undang ini menjadi dasar bagi pengelolaan ASN yang berbasis sistem merit, yaitu sistem yang menempatkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sebagai dasar utama dalam pengangkatan, penempatan, dan promosi pegawai.

Komponen Utama Kebijakan Manajemen SDM ASN yaitu:

1. Sistem Merit: sistem yang menjamin bahwa pengelolaan SDM dilakukan secara objektif, adil, dan bebas dari intervensi politik (BKN, 2020). Merupakan fondasi untuk semua kebijakan pengembangan ASN, termasuk seleksi terbuka, promosi berbasis kompetensi, dan evaluasi kinerja.
2. *Talent Pool dan Talent Mapping*: proses identifikasi pegawai dengan potensi tinggi melalui sistem pemetaan potensi dan kinerja. ASN yang masuk talent pool diprioritaskan untuk promosi dan pengembangan.
3. Pola Karier dan Rencana Suksesi: penataan pola karier ASN untuk memastikan jenjang karier yang jelas dan terencana. Rencana suksesi untuk menyiapkan calon pemimpin birokrasi masa depan (LAN, 2021).

4. Pengembangan Kompetensi ASN: pelatihan, coaching, mentoring, dan pembelajaran berbasis kinerja menjadi bagian dari pengembangan SDM (PermenPAN-RB No. 38 Tahun 2017). Program seperti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) menjadi instrumen penting dalam penguatan kompetensi manajerial.

5. Digitalisasi Manajemen ASN: implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis teknologi, SIASN (Sistem Informasi ASN) yang dikembangkan BKN.

Kebijakan ini belum seluruhnya berjalan optimal di tingkat pemerintah daerah, termasuk Pemerintah Provinsi Banten. Tantangan seperti keterbatasan kapasitas SDM pengelola kepegawaian, belum terintegrasinya data ASN, dan resistensi budaya organisasi masih menjadi hambatan dalam menjalankan kebijakan SDM berbasis merit.

Studi oleh Winarno (2021) menyatakan bahwa keberhasilan kebijakan SDM ASN di daerah sangat ditentukan oleh: Komitmen pimpinan daerah terhadap prinsip meritokrasi; Ketersediaan data SDM yang akurat dan termutakhir; dan Kemampuan instansi dalam menerjemahkan kebijakan pusat ke dalam praktik lokal.

Penelitian dan kajian mengenai manajemen talenta telah berkembang pesat dalam dua dekade terakhir, terutama dalam konteks organisasi sektor publik. Konsep ini awalnya banyak diterapkan dalam sektor swasta, tetapi kini mulai diadaptasi oleh instansi pemerintahan untuk mendukung pembentukan birokrasi profesional dan kompetitif, diantaranya sebagai berikut:

1. Silzer & Dowell (2010)
Dalam buku *Strategy-Driven Talent Management*, mereka mendefinisikan manajemen talenta sebagai serangkaian praktik terintegrasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan individu-individu berbakat yang dapat memberi keunggulan strategis bagi organisasi. Mereka menekankan pentingnya sistem berbasis strategi organisasi dan kepemimpinan yang mendukung proses pengembangan talenta secara berkelanjutan.
2. Sutarto, Wahyudi & Pramudyo (2020)

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

“Membangun Bangsa Melalui Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Perdesaan”
25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

Penelitian ini membahas tentang tantangan manajemen talenta ASN di Indonesia dan menyatakan bahwa salah satu kendala utama adalah kurangnya konsistensi dalam implementasi sistem merit. Studi ini merekomendasikan perlunya talent pool dan pemetaan potensi berbasis data kinerja dan kompetensi.

3. Hidayat & Sari (2021)

Dalam konteks pemerintah daerah, mereka menemukan bahwa sebagian besar perangkat daerah belum memiliki sistem formal untuk memetakan potensi dan talenta ASN. Akibatnya, pengangkatan pejabat cenderung bersifat normatif dan tidak berbasis kompetensi atau potensi jangka panjang.

4. LAN (2021)

Lembaga Administrasi Negara mengembangkan panduan sistem manajemen talenta ASN nasional, yang menekankan pentingnya pemetaan potensi berbasis metode *talent matrix*, *career path planning*, serta pelibatan pimpinan dalam proses *talent development*.

Dari studi-studi tersebut, terlihat bahwa penerapan manajemen talenta di lingkungan birokrasi masih menghadapi berbagai tantangan, mulai dari kurangnya sistem dan data yang terintegrasi hingga lemahnya komitmen implementasi di tingkat daerah. Namun, ada konsensus bahwa manajemen talenta mampu meningkatkan profesionalitas ASN, terutama bila didukung oleh sistem merit yang kuat dan digitalisasi proses manajemen SDM.

Penerapan manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten merupakan langkah strategis dalam membangun birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berbasis sistem merit. Namun, realisasi kebijakan ini masih menghadapi berbagai tantangan multidimensional yang berkaitan dengan struktur kelembagaan, budaya organisasi, sumber daya manusia, hingga sistem informasi kepegawaian.

1. Minimnya Pemahaman Konseptual Tentang Manajemen Talenta

Sebagian besar aparatur dan pejabat manajerial di daerah belum sepenuhnya memahami konsep manajemen talenta sebagai sistem terintegrasi dalam pengelolaan pegawai berbasis potensi dan kinerja. Hal ini menyebabkan pelaksanaannya cenderung

normatif dan tidak berbasis data objektif. Hidayat & Sari (2021) menyebut bahwa kurangnya pemahaman di tingkat implementator menyebabkan pendekatan manajemen talenta lebih bersifat administratif daripada strategis.

2. Keterbatasan Data dan Sistem Informasi Kepegawaian.

Sistem informasi yang tersedia belum mampu menyediakan data kinerja dan potensi ASN secara komprehensif dan real time. Ketergantungan pada penilaian manual membuat proses pemetaan talenta dan talent pool menjadi tidak akurat. LAN (2021) mencatat bahwa daerah-daerah dengan sistem kepegawaian manual memiliki tingkat kesiapan paling rendah dalam mengimplementasikan manajemen talenta.

3. Budaya Organisasi yang Kurang Mendukung Meritokrasi.

Masih ditemukan kecenderungan dalam penempatan dan promosi jabatan berdasarkan aspek non-objektif, seperti kedekatan personal atau faktor senioritas. Budaya birokrasi seperti ini menurunkan semangat kompetitif dan kepercayaan ASN terhadap sistem. Sutarto et al. (2020) menekankan pentingnya transformasi budaya kerja birokrasi agar sejalan dengan nilai-nilai meritokrasi dan kompetensi.

4. Rendahnya Kapasitas Pengelola SDM.

Banyak pejabat pengelola kepegawaian di OPD belum dibekali pelatihan teknis mengenai pemetaan talenta, talent matrix, atau penyusunan jalur karier (*career path planning*). Akibatnya, program manajemen talenta berjalan tanpa strategi pengembangan yang jelas. Winarno (2021) menyebutkan bahwa SDM pengelola kepegawaian daerah masih minim kompetensi teknis dalam perencanaan suksesi dan talent development.

5. Keterbatasan Anggaran untuk Program Pengembangan ASN.

Program pelatihan, coaching, dan mentoring untuk ASN yang masuk dalam talent pool membutuhkan dukungan anggaran yang memadai. Namun, di banyak daerah, termasuk Banten, anggaran pengembangan SDM masih dianggap sekunder dibanding program pembangunan fisik. Utomo & Sudrajat (2021) menyebutkan bahwa sebagian

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

“Membangun Bangsa Melalui Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Perdesaan”
25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

besar daerah hanya mengalokasikan <2% dari APBD untuk pengembangan kompetensi ASN.

Berbagai tantangan ini berkontribusi pada belum optimalnya profesionalitas ASN di Provinsi Banten, karena penempatan dan pengembangan pegawai belum dilakukan berdasarkan data objektif dan strategi jangka panjang. Jika tidak segera dibenahi, tantangan-tantangan ini berpotensi menghambat reformasi birokrasi dan pencapaian visi pembangunan daerah.

Penerapan manajemen talenta (*talent management*) pada sektor publik, termasuk di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten, memiliki potensi besar dalam meningkatkan profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Profesionalitas ASN dapat dipahami sebagai kemampuan untuk menunjukkan kompetensi, integritas, kinerja, serta komitmen terhadap pelayanan publik berdasarkan prinsip sistem merit (Dwiyanto, 2015). Dengan manajemen talenta yang tepat, ASN diarahkan untuk berkembang sesuai potensi, kompetensi, dan kebutuhan organisasi secara strategis.

1. Peningkatan Kompetensi dan Kinerja ASN.
Manajemen talenta secara langsung mendorong pengembangan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural ASN melalui pelatihan, rotasi, dan coaching berbasis kebutuhan jabatan. ASN yang masuk dalam talent pool mendapatkan program pengembangan berkelanjutan sehingga lebih siap menduduki posisi strategis. Menurut LAN (2021), ASN yang diidentifikasi sebagai talenta unggul menunjukkan peningkatan kinerja sebesar 20–25% dalam kurun waktu dua tahun dibanding ASN lainnya.
2. Penempatan Jabatan yang Tepat (*Right Person in the Right Place*).
Manajemen talenta mendukung sistem penempatan jabatan yang berbasis potensi dan kinerja, bukan semata senioritas atau kedekatan. Dengan demikian, ASN ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kekuatan dan kapabilitasnya, yang berujung pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Sutarto et al. (2020) menjelaskan bahwa penempatan berbasis talent mapping meningkatkan produktivitas unit kerja hingga 30%.

3. Motivasi dan Loyalitas Pegawai Meningkat.
Ketika ASN merasa bahwa proses pengembangan karier dilakukan secara adil dan berdasarkan potensi yang diakui, tingkat kepuasan kerja dan loyalitas meningkat. Ini memperkuat profesionalitas ASN dalam jangka panjang, karena mereka memiliki motivasi untuk terus belajar dan berprestasi. Menurut penelitian Hidayat & Sari (2021), 72% ASN yang tergabung dalam talent pool menyatakan lebih termotivasi bekerja karena adanya kejelasan jalur karier.
4. Mendorong Budaya Kinerja dan Meritokrasi.
Manajemen talenta secara tidak langsung membentuk budaya organisasi yang mendorong pencapaian, inovasi, dan orientasi pada hasil. Hal ini menjadi fondasi dalam menciptakan birokrasi yang profesional dan responsif terhadap kebutuhan publik. Winarno (2021) menegaskan bahwa keberadaan sistem manajemen talenta mendorong transformasi budaya kerja dari birokrasi administratif ke birokrasi profesional.
5. Kesiapan Suksesi Jabatan Struktural.
Melalui pengelolaan talenta, pemerintah daerah dapat menyiapkan calon-calon pemimpin birokrasi secara sistematis. Hal ini penting dalam memastikan keberlanjutan kinerja pemerintahan, terutama di level pimpinan tinggi pratama.

Utomo & Sudrajat (2021) menyatakan bahwa daerah yang memiliki sistem *talent pool* memiliki *pipeline* kepemimpinan yang lebih stabil dan adaptif.

Secara keseluruhan, manajemen talenta memiliki dampak positif dan strategis terhadap peningkatan profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Banten. Namun, dampak ini hanya akan optimal jika didukung oleh komitmen pimpinan, sistem merit yang kuat, serta integrasi antara pengelolaan SDM dan perencanaan organisasi. Sebagai daerah dengan karakteristik birokrasi besar dan kompleks, baik Provinsi DKI Jakarta maupun Provinsi Jawa Barat menjadi rujukan dalam implementasi sistem manajemen talenta ASN yang lebih matang. Perbandingan ini penting untuk mengevaluasi posisi Pemerintah Provinsi Banten dalam kerangka pengembangan profesionalitas ASN berbasis sistem merit.

1. Provinsi DKI Jakarta

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

“Membangun Bangsa Melalui Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Perdesaan”
25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

DKI Jakarta menjadi pionir dalam digitalisasi dan sistem merit berbasis data untuk ASN. Melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD), DKI Jakarta telah mengembangkan sistem JakTalent, yang merupakan platform digital untuk pemetaan kompetensi, kinerja, dan potensi ASN. Menurut LAN (2022), sistem *JakTalent* memungkinkan identifikasi talenta secara real time dengan integrasi hasil assessment center, e-Kinerja, dan database pendidikan/pelatihan.

Keunggulan DKI Jakarta:

Integrasi digital kuat: Sistem manajemen talenta terintegrasi dengan aplikasi kepegawaian lainnya seperti e-Kinerja, e-Kegiatan, dan SIMPEG.

Pengembangan berkelanjutan: ASN diberikan akses pelatihan modular berbasis LMS (*Learning Management System*).

Dukungan regulasi: Pergub No. 58 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Talenta ASN menjadi dasar hukum kuat bagi pelaksanaan sistem ini. DKI Jakarta memiliki kapasitas SDM dan anggaran yang jauh lebih besar untuk pengembangan talenta.

2. Provinsi Jawa Barat

Jawa Barat melalui program *Jabar Future Leader* dan *Jabar Digital Service* (JDS) mulai merintis manajemen talenta ASN berbasis digital dan kepemimpinan inovatif. Pendekatannya menitikberatkan pada pengembangan potensi generasi muda ASN untuk mempersiapkan pemimpin birokrasi masa depan. Studi Sutarto et al. (2020) menyatakan bahwa pendekatan inovasi digital dan inklusif di Jawa Barat memperkuat ekosistem talenta ASN dengan orientasi pada hasil dan solusi warga.

Keunggulan Jawa Barat:

Inovasi model kepemimpinan: Program *Jabar Future Leaders* mempersiapkan ASN muda dengan pendekatan *leadership bootcamp* dan *coaching*.

Data-driven: Pengambilan keputusan berbasis *performance dashboard* ASN.

Kolaboratif: Mendorong ASN berinovasi lintas sektor melalui West Java Digital Talent Academy.

Jawa Barat telah membangun brand profesionalitas ASN melalui inovasi pelayanan publik, sedangkan Banten masih dalam tahap penguatan dasar.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen talenta dalam mendukung peningkatan profesionalitas ASN (Aparatur Sipil Negara) di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Manajemen talenta ASN di Pemerintah Provinsi Banten masih menghadapi tantangan serius, mulai dari belum optimalnya sistem identifikasi dan pemetaan talenta, keterbatasan sistem informasi SDM, hingga minimnya pelatihan berbasis kompetensi.
2. Profesionalitas ASN belum sepenuhnya didorong oleh sistem merit, melainkan masih dipengaruhi oleh pendekatan struktural dan administratif yang bersifat konvensional.
3. Penerapan manajemen talenta memiliki dampak positif terhadap pengembangan kompetensi ASN, peningkatan kinerja individu dan organisasi, serta keberlanjutan kepemimpinan di lingkungan birokrasi daerah.
4. Perbandingan dengan provinsi lain seperti DKI Jakarta dan Jawa Barat menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen talenta sangat ditentukan oleh komitmen pimpinan, integrasi teknologi, dan sistem berbasis data yang andal.
5. Pemerintah Provinsi Banten perlu bertransformasi dari pendekatan administratif ke pendekatan strategis dalam mengelola talenta ASN guna membangun birokrasi yang profesional, adaptif, dan responsif terhadap perubahan.

Rekomendasi

Rekomendasi Teoritis

1. Penelitian ini memperkaya kajian manajemen SDM sektor publik, khususnya dalam konteks birokrasi daerah. Diperlukan pendekatan interdisipliner antara teori manajemen talenta, sistem merit, dan profesionalisme ASN untuk memahami kompleksitas penerapannya di tingkat daerah.
2. Kajian lanjutan dapat diarahkan untuk menyusun model integratif manajemen talenta ASN yang berbasis karakteristik organisasi

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

“Membangun Bangsa Melalui Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Perdesaan”
25 Mei 2025, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

publik, nilai-nilai pelayanan, dan keberlanjutan kinerja institusi.

Rekomendasi Praktis

1. Pemerintah Provinsi Banten perlu menyusun kebijakan daerah khusus berupa Peraturan Gubernur tentang manajemen talenta ASN untuk memperkuat dasar hukum dan operasional implementasinya.
2. Pembangunan sistem digital manajemen talenta (*e-Talent*) menjadi kebutuhan mendesak agar pemetaan potensi, kinerja, dan kompetensi ASN dilakukan secara objektif, real-time, dan terukur.
3. Penguatan kapasitas lembaga pengelola kepegawaian (BKD/BKPSDM) melalui pelatihan, kemitraan, dan pengembangan SDM bidang kepegawaian berbasis kompetensi perlu dilakukan secara berkelanjutan.
4. Pemerintah perlu mengintegrasikan manajemen talenta dengan perencanaan kebutuhan jabatan strategis, *succession planning*, dan pengembangan kepemimpinan birokrasi daerah.
5. Budaya kerja berbasis profesionalitas dan kinerja harus dibangun melalui sistem insentif yang adil, transparansi promosi jabatan, dan pelibatan ASN dalam inovasi pelayanan publik.

Dengan penerapan manajemen talenta yang terencana dan sistematis, Pemerintah Provinsi Banten berpeluang meningkatkan kualitas ASN dan memperkuat daya saing birokrasi daerah dalam menghadapi tantangan pembangunan yang semakin kompleks dan dinamis.

REFERENSI

- Arifin, R., & Sulaiman, M. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja ASN di Pemerintah Kabupaten X. *Jurnal Ilmu Wibowo*. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarno, S. (2021). “Implementasi Sistem Merit dalam Pengelolaan SDM ASN di Daerah,” *Jurnal Kebijakan Publik*, 16(2), 135–149.
- Administrasi Publik, 17(2), 123–136.
- Badan Kepegawaian Negara. (2021). *Laporan Tahunan Manajemen ASN Tahun 2021*. Jakarta: BKN.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2007). *The New Public Service: Serving, Not Steering*. New York: M.E. Sharpe.
- Dwiyanto, A. (2015). *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fitriani, D. (2021). Strategi Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Era Digital. *Jurnal Reformasi Birokrasi*, 8(1), 45–58.
- Hidayat, T., & Sari, L. (2021). “Evaluasi Implementasi Manajemen Talenta di Pemerintah Daerah”, *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 10(1), 45–58.
- Kementerian PAN-RB. (2017). *Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN*.
- Kementerian PANRB. (2020). *Roadmap Reformasi Birokrasi 2020–2024*. Jakarta: Kemenpan RB.
- Lembaga Administrasi Negara. (2019). *Model Kompetensi ASN Nasional*. Jakarta: LAN RI.
- Pemprov Jawa Barat. (2020). *Laporan Implementasi Manajemen Talenta ASN Provinsi Jawa Barat*. Bandung: BKD Jabar.
- Silzer, R., & Dowell, B. E. (2010). *Strategy-driven talent management: A leadership imperative*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sutarto, R. P., Wahyudi, D., & Pramudyo, T. (2020). “Manajemen Talenta ASN Berbasis Sistem Merit,” *Jurnal Reformasi Administrasi*, 7(2), 113–126.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Utomo, D. S., & Sudrajat, A. (2021). “Evaluasi Manajemen Talenta ASN di Pemerintah Daerah”, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 45–58.