

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *Employee Engagement* (X) ASN Wanita terhadap keberhasilan Manajemen Talenta (Y) di Biro SDM Badan Pengawas Obat dan Makanan maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut.

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* (X) ASN Wanita terhadap keberhasilan Manajemen Talenta (Y) di Biro SDM Badan Pengawas Obat dan Makanan. *Employee Engagement* (X) dalam penelitian ini merupakan variabel independen atau tidak terikat sedangkan Manajemen Talenta (Y) menjadi variabel dependen atau terikat. Dalam kaitannya dengan hubungan antar variabel tersebut peneliti menggunakan bantuan program *software* IBM SPSS 25 dimana sebelumnya telah dilakukan pengumpulan data yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian.

Berdasarkan hal tersebut maka diperoleh kesimpulan :

1. Manajemen Talenta (Y) yang dipengaruhi oleh *Employee Engagement* (X) adalah : $Y = 8,387 + 0,935X$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat *Employee Engagement* (X) maka Manajemen Talenta (Y) akan meningkat sebesar 0,935.

2. Nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,815 dan nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,665 sehingga pengaruh variabel bebas *Employee Engagement* (X) terhadap variabel terikat Manajemen Talenta (Y) adalah sebesar 66,5%. Sedangkan 33,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
3. Dimensi *Employee Engagement* (X) yang memiliki kontribusi terbesar terhadap keberhasilan Manajemen Talenta (Y) yaitu kesejahteraan kerja, pelatihan dan pengembangan karir dan lingkungan kerja.

B. Saran

Penelitian yang menganalisis pengaruh *Employee Engagement* (X) ASN Wanita terhadap keberhasilan Manajemen Talenta (Y) di Biro SDM Badan Pengawas Obat dan Makanan menunjukkan hasil berupa beberapa saran yaitu :

1. Terhadap kepentingan dunia akademis

Bagi lingkungan dunia akademis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat :

- a. Menambah pengetahuan terkait Manajemen SDM khususnya mengenai *Employee Engagement* dan Manajemen Talenta di lingkup Lembaga Pemerintah.
- b. Bagi peneliti di masa mendatang yang memiliki keinginan untuk melakukan pengkajian terkait Manajemen Talenta dapat

memodifikasi variabel independen dengan mengganti ataupun menambah variabelnya. Selain itu dapat melakukan penelitian dalam lingkup yang tidak terbatas pada gender wanita sehingga diharapkan akan menghasilkan gambaran keadaan yang sebenarnya.

- c. Memahami uji statistik baik manual maupun dengan bantuan sistem dengan mencari referensi baik secara daring ataupun melalui buku bacaan terkait metode penelitian kuantitatif dan statistik.

2. Terhadap dunia praktis

Keberhasilan manajemen talenta di Biro SDM Badan POM dipengaruhi oleh kontribusi dari beberapa dimensi *Employee Engagement* ASN Wanita yaitu kesejahteraan kerja, pelatihan dan pengembangan karir dan lingkungan kerja. Oleh karena itu Peneliti berharap :

- a. Untuk meningkatkan rasa *engaged* pegawai khususnya ASN Wanita dalam kesejahteraan kerja, Biro SDM melakukan evaluasi dan pemetaan terhadap kesejahteraan kerja di seluruh Unit Badan POM khususnya Unit yang memiliki persentase permohonan mutasi terbesar. Biro SDM dapat memberikan kebijakan terkait *reward* terhadap ASN wanita bertalenta yang memberikan kontribusi positif di unitnya seperti halnya pemberian apresiasi dan pengakuan bagi ASN yang memberikan inspirasi atas tupoksinya dalam unit. Apresiasi juga dapat berupa tawaran untuk mengembangkan diri dalam unit yang diminati. Biro SDM juga dapat membuat kebijakan

terkait masa waktu mengabdikan di UPT tertentu dengan mempertimbangkan aspek tantangan tupoksi di setiap UPT Badan POM.

- b. Sistem pelatihan dan pengembangan karir yang sudah berjalan diharapkan dapat dievaluasi secara berkala. Biro SDM dapat melakukan pengawasan terkait efektivitas pelatihan bagi para pegawai dan mengatur waktu pelaksanaan agar tidak tumpang tindih antar pelatihan yang satu dengan lainnya. Pengembangan karir utamanya pada pegawai bertalenta yang masuk dalam rencana suksesi harus dilakukan secara transparan dan sesuai aturan. Biro SDM bersama Pusdatin dapat bekerjasama dalam menyiapkan aplikasi manajemen talenta dimana para talenta dapat melihat gambaran pola karir mereka pada waktu mendatang. Menyiapkan satu fitur terkait konsultasi secara online terkait pengembangan karir dengan didukung oleh petugas yang kompeten dan mampu berkomunikasi dengan baik. Sehingga diharapkan hal ini dapat menjadi perpanjangan tangan pelayanan internal Biro SDM kepada seluruh pegawai Badan POM.
- c. Untuk mendukung lingkungan kerja ASN Badan POM diseluruh wilayah Indonesia maka untuk mendukung tim kerja Biro SDM dapat melakukan suatu evaluasi terkait karakteristik pegawai baik dalam aspek fisik dan psikologis. Evaluasi ini penting dilakukan agar nantinya dapat digunakan dalam membuat komposisi penempatan

suatu pegawai dalam unit tertentu sesuai dengan kebutuhan yang tidak hanya berdasarkan kompetensi namun juga pengalaman dan kepribadiannya sehingga diharapkan akan lebih meningkatkan *engaged* para pegawai. Sarana dan prasarana di lingkungan kerja diharapkan dari perencanaan sudah melihat pada aspek ergonomi sehingga pegawai khususnya ASN wanita dapat melakukan pekerjaan dengan lebih aman dan nyaman serta tidak mengganggu kesehatan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Abrianto, H., dan, V. S.-J. R. M., & 2021, undefined. (n.d.). Peningkatan Employee Engagement melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kredibel. *Researchgate.Net*. Retrieved January 7, 2022, from https://www.researchgate.net/profile/JrmaJrma/publication/353546513_Peningkatan_Employee_Engagement_melalui_Budaya_Organisasi_dan_Kepemimpinan_Kredibel/links/61023c841e95fe241a95e36b/peningkatan-Employee-Engagement-melalui-Budaya-Organisasi-dan-Kepemimpinan-Kredibel.pdf
- Adryanto, M. (n.d.). *Tips & Tricks Managing Talents* (First). Prasetiya Mulya Publishing.
- AGUNG, A. M. L. (2021). *Practical Human Resources Praktik Terbaik SDM* (5th ed.). PT. Kanisius.
- Akbar, R. (2002). *Creswell: Desain penelitian - Google Cendekia*. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=http%3A%2F%2Frepository.radenintan.ac.id%2F4176%2F10%2F9.10.%2520BAB%2520III%2520Disertasi%2520Dr.%2520Rofiq%2520f.%2520Akbar.pdf&btnG=
- Anugrah. (2016). *Pengertian Kebijakan*. https://elearning.menlhk.go.id/pluginfile.php/845/mod_resource/content/1/pengertian_kebijakan.html
- Asra, A. (2018). *Skripsi Berbasis Penelitian dan Statistika*. In Media.
- Bhatnagar, J. (n.d.). *Managing capabilities for talent engagement and pipeline development*. <https://doi.org/10.1108/00197850810841602>
- Bija, Andarias Pong ; Hamidah : Tunas, B. (2021). *Employee Engagement Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja* (A. Suryadi (ed.); I). Lakeisha.
- DJASTUTI, I. (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah*.
- Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Mitra Wacana Media.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/5264/4849>
- Janna, N., & HERIANTO, H. (2021). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas*

Dengan Menggunakan SPSS. <https://osf.io/preprints/v9j52/>

JDIH Kemenpan RB. (n.d.). Retrieved October 18, 2021, from <https://jdih.menpan.go.id/puu-985-Peraturan Menpan.html>

JDIHN. (n.d.). Retrieved August 7, 2021, from https://jdihn.go.id/organisasi_all

Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak. (n.d.). Retrieved April 14, 2022, from <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1374/pentingnya-a-keadilan-dan-kesetaraan-gender-di-indonesia>

Ketimpangan Perempuan dalam Birokrasi - Wawasan | Knowledge Sector Initiative (KSI). (n.d.). Retrieved April 14, 2022, from <https://www.ksi-indonesia.org/id/wawasan/detail/274-ketimpangan-perempuan-dalam-birokrasi>

Laporan Kinerja Biro Umum dan SDM BPOM Tahun 2019. (2020). https://ppid.pom.go.id/file/10Laporan_Kinerja_2019_Biro_Umum_dan_Sumber_Daya_Manusia.pdf

Lina, N. P. I. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 108–116. <https://doi.org/10.23887/EKUITAS.V7I2.17233>

Lumbanbatu, C. M. P. X. (2018). *Pemodelan Pengaruh Kepuasan Pegawai (Employee Satisfaction) Terhadap Keterikatan Pegawai (Employee Engagement) PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Dengan Menggunakan Second Order Confirmatory Factor Analysis (CFA)*.

Mariana, S., & Zubaidah, E. (2015). Pengaruh Penggunaan Media Boneka Tangan Terhadap Keterampilan Bercerita Siswa Kelas V Sd Se-Gugus 4 Kecamatan Bantul. *Jurnal Prima Edukasia*, 3(2), 166–176. <https://doi.org/10.21831/JPE.V3I2.6538>

Nadila, D. L., & Annisa, A. A. (2021). Pengaruh GCG, Intellectual Capital, dan CAR Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Islamic Social Reporting Sebagai Variabel Intervening. *Al-Intaj : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 215–232. <https://doi.org/10.29300/AIJ.V7I2.4634>

Pangeri, R. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati. *Scholar.Archive.Org*, 8, 620–633. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>

Pella, D. A. (2020). *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai* (1st ed.). AIDA infini maksima.

- Peneliti LD FEB UI: Dilema WFH bagi Perempuan Karier. (n.d.). Retrieved November 12, 2021, from <https://www.feb.ui.ac.id/blog/2020/09/19/peneliti-ld-feb-ui-dilema-wfh-bagi-perempuan-karier-ini-saran-akademisi/>
- Poocharoen, O., & Lee, C. (2013). Talent Management in the Public Sector: A comparative study of Singapore, Malaysia, and Thailand. *https://doi.org/10.1080/14719037.2013.816525*, 15(8), 1185–1207. <https://doi.org/10.1080/14719037.2013.816525>
- Pringgabayu, D., & Kusumastuti, D. (2016). Peningkatan Keterkaitan Karyawan Melalui Sistem Rekrutmen, Desain Pekerjaan, Kompensasi dan Iklim Organisasi dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bina Ekonomi*, 20(2), 141–162. <https://doi.org/10.26593/BE.V20I2.2307.141-162>
- Putra, D., Setia, B., Romadhona, M., Firdausi, N. A., & Khairal Abdullah, T. M. (2021). The Influence Of Women Leaders And Their Leadership Style On Employee Engagement Through Talent Management As Mediating Variable. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3377–3388. <https://doi.org/10.17762/TURCOMAT.V12I3.1599>
- Ria, I. U. (2017). *Pengaruh keberadaan industri terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat di Desa Talaga Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang : Studi kasus PT. Rinnai*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/34427>
- Robbins, Stephen ; Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi* (5th ed.).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen SDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS* (D. Sumayyah (Ed.); 9th ed.). Refika Aditama.
- Singh, J., & Rashid, T. A. (2021). Article in Global Business and Management Research. *An International Journal*. <https://www.researchgate.net/publication/349109430>
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Suwito (Ed.); 1st ed.). Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (23rd ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Pustaka Baru Press.
- Suwartono. (2014). *Dasar - Dasar Metodologi Penelitian* (E. Risanto (Ed.)). CV ANDI OFFSET.

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.297	.296	.354	.393*	.419*	.370*	.076	.290	.553**
	Sig. (2-tailed)		.111	.112	.055	.031	.021	.044	.690	.121	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.297	1	.471**	.376*	.457*	.445*	.588**	.265	.440*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.111		.009	.041	.011	.014	.001	.156	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.296	.471**	1	.547**	.279	.428*	.651**	.366*	.582**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.112	.009		.002	.135	.018	.000	.047	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.354	.376*	.547**	1	.234	.504**	.336	.230	.337	.615**
	Sig. (2-tailed)	.055	.041	.002		.213	.004	.070	.222	.068	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.393*	.457*	.279	.234	1	.277	.349	.108	.262	.526**
	Sig. (2-tailed)	.031	.011	.135	.213		.138	.059	.569	.162	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.419*	.445*	.428*	.504**	.277	1	.672**	.564**	.660**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.021	.014	.018	.004	.138		.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.370*	.588**	.651**	.336	.349	.672**	1	.457*	.816**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.044	.001	.000	.070	.059	.000		.011	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.076	.265	.366*	.230	.108	.564**	.457*	1	.686**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.690	.156	.047	.222	.569	.001	.011		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.290	.440*	.582**	.337	.262	.660**	.816**	.686**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.121	.015	.001	.068	.162	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.553**	.690**	.772**	.615**	.526**	.776**	.852**	.604**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

J A K A R T A

II. Kuesioner

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT ASN WANITA TERHADAP KEBERHASILAN MANAJEMEN TALENTA DI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

Yth. Para Pegawai ASN Wanita
di Biro SDM Badan POM

Perkenalkan, nama saya Tia Ami Narti, Pegawai Tugas Belajar Badan POM, Program Sarjana Terapan Prodi Manajemen SDM Aparatur, Politeknik STIA LAN Jakarta, yang saat ini sedang melakukan penelitian berjudul : "Pengaruh *Employee Engagement* ASN Wanita terhadap Keberhasilan Manajemen Talenta di Biro Sumber Daya Manusia Badan POM".

Saya mohon kesediaan Ibu dan Rekan-rekan Pegawai Wanita sekalian untuk dapat menjadi responden dalam penelitian saya tersebut, dengan mengisi kuesioner dan memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya, serta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Kuesioner penelitian ini akan terdiri atas beberapa bagian, yaitu perkenalan, petunjuk pengisian, pernyataan inti dengan dua variabel, dan profil responden. Jawaban yang Ibu dan Rekan-Rekan Pegawai Wanita berikan akan dijamin kerahasiaannya

dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Tidak terdapat penilaian benar atau salah dalam kuesioner ini, semua jawaban sangat berharga bagi penelitian ini. Estimasi waktu pengisian kuesioner ini sekitar 10 menit.

Bila ada pertanyaan lebih lanjut mengenai penelitian ini, silahkan menghubungi saya melalui nomor HP 081210303087 atau email ke tyamie87@gmail.com

Terima kasih atas perhatian, partisipasi, dan kerjasama yang baik dari Ibu dan Rekan-Rekan Pegawai Wanita di Biro SDM sekalian.

Hormat saya,

Tia Ami Narti

1. Instansi memiliki fasilitas yang mendukung pegawai wanita sehingga merasa aman dalam bekerja *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

- 2.

Penyediaan sarana prasarana khusus wanita (tempat beribadah, ruang menyusui, penitipan anak) yang mendukung saya untuk bekerja lebih maksimal

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

- 3.

Pimpinan wanita lebih semangat dalam mengembangkan pengetahuan dan sikap positif saya

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

4.

Saya merasa lebih termotivasi dan giat bekerja bila dipimpin oleh seorang pimpinan wanita *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

5.

Pimpinan saya mampu berkomunikasi dan berperilaku khusus terhadap pegawai Wanita tertentu (wanita hamil, ibu menyusui, pegawai wanita usia diatas 50 tahun) *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

6.

Saya mempercayai rekan kerja wanita saat bekerja sama menyelesaikan pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

7.

Saya dan rekan kerja kompak memakai aksesoris yang serupa sehingga lebih semangat bekerja *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

8.

Adanya keterbukaan yang baik dengan rekan kerja wanita membuat saya nyaman dalam menghadapi permasalahan pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

9.

Sistem pelatihan dan pengembangan karier di unit saya berjalan sesuai aturan sehingga membuat saya ingin lebih mengembangkan karier *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

10.

Pegawai wanita diberikan kesempatan yang sama dalam pelatihan dan pengembangan sehingga totalitas dalam bekerja *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

11.

Waktu pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tidak mengganggu pekerjaan rutin dan kewajiban saya sebagai wanita *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

12.

Tunjangan yang diberikan instansi membuat saya merasa dihargai dan puas dalam bekerja *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

13.

Bonus yang diberikan instansi membuat saya terpacu untuk bekerja lebih baik lagi *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

14.

Instansi memberikan penghargaan terhadap prestasi dan pengorbanan kerja pegawai wanita tertentu (wanita hamil, ibu menyusui, pegawai wanita usia diatas 50 tahun) *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

15.

Sebagai pegawai wanita, saya siap menerima disposisi penugasan di seluruh wilayah demi kepentingan instansi *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

16.

Instansi mampu mengelola sumber daya dengan baik sehingga saya bangga menjadi bagian dari organisasi *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

17.

Saya sudah merasa nyaman dengan struktur organisasi saat ini *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

18.

Jaminan dan layanan kesehatan instansi bagi pegawai wanita membuat saya merasa aman dan terjamin dalam bekerja *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

19.

Pengakuan atas hasil kerja saya digunakan oleh pimpinan dalam mengambil keputusan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

20.

Pengalaman yang diberikan oleh instansi membuat saya menjadi lebih bermakna dan dihargai sebagai pegawai *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

PENGARUH EMPLOYEE
ENGAGEMENT ASN WANITA
TERHADAP KEBERHASILAN
MANAJEMEN TALENTA DI BIRO
SUMBER DAYA MANUSIA BADAN
PENGAWAS OBAT DAN
MAKANAN

Pernyataan II : Manajemen Talenta

Manajemen talenta dapat didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan Manajemen SDM dalam melakukan identifikasi, pengembangan dan aktualisasi potensi kelompok pegawai yang unggul agar kinerja organisasi meningkat.

Ibu dan Rekan-Rekan Pegawai Wanita sekalian akan diberikan pernyataan dengan skala 1-4 yang menggambarkan "Sangat Tidak Setuju" s.d.

"Sangat Setuju"

21.

Instansi melakukan penilaian kompetensi dan kinerja secara terbuka terhadap pegawai yang bertalenta *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

22.

Instansi secara terbuka mengumumkan proses seleksi pegawai sesuai kebutuhan

*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

23.

Kebijakan instansi terkait perpindahan pegawai (mutasi, promosi, rotasi) dijalankan dengan transparan tanpa membedakan kepentingan pegawai tertentu *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

24.

Sistem pembelajaran di instansi memudahkan saya belajar kapanpun dan dimanapun *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

25.

Instansi telah siap menerapkan sistem pembelajaran pegawai secara online dan offline *

Tandai satu oval saja

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

26.

Pengembangan kompetensi saya semakin meningkat selama bergabung dengan instansi *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

27.

Saya mengetahui dan berharap lebih atas strategi penghargaan instansi *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

28.

Instansi memberikan program beasiswa tugas belajar sesuai ketentuan dan adil

Tandai satu oval saja

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

29.

Saya senang atas strategi penghargaan dari instansi khususnya terhadap pegawai wanita *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

RIWAYAT HIDUP



TIA AMI NARTI

Aparatur Sipil Negara

Saya Tia Ami Narti seorang pelayan publik di Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia. Merupakan seorang istri dan ibu dari dua anak laki-laki. Saya lahir di Jakarta pada bulan oktober tahun 1987. Memulai terjun di bidang Sumber Daya Manusia pada awal tahun 2016. Pada pertengahan tahun 2018 saya mulai menjadi pegawai Tugas Belajar pada Politeknik STIA LAN Jakarta.

EDUCATION

2005 - 2008

Politeknik Kesehatan
Kementerian kesehatan
Jakarta II

- Analisa Farmasi dan Makanan

2018 - 2022

Politeknik STIA LAN Jakarta

- Manajemen SDM Aparatur

CONTACT



tyamie87@gmail.com

EXPERIENCE

2009 - 2016

Balai Pengawas Obat dan Makanan
Provinsi Kepri di Batam

Sertifikasi dan Layanan Informasi
Konsumen

2016 - 2018

Badan POM RI

- Mutasi Pegawai
- Pengelolaan Karir dan Jabatan Struktural

2018 - 2022

Politeknik STIA LAN Jakarta

Tugas Belajar Prodi Manajemen
SDM Aparatur

2022 - Present

Badan POM RI

Manajemen Talenta