

SKRIPSI



**ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEBERHASILAN MANAJEMEN TALENTA
DI LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

Disusun Oleh:

Nama : Wisnu Saputro

NPM : 2020011379

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEBERHASILAN MANAJEMEN TALENTA
DI LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Terapan Oleh**

**Nama : Wisnu Saputro
NPM : 2020011379
Jurusan : Administrasi Publik
Program : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Studi**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Wisnu Saputro
NPM : 2020011379
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Judul : Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi
Keberhasilan Manajemen Talenta Di Lembaga
Administrasi Negara Republik Indonesia

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 8 Mei 2024

Pembimbing



Saut Gracer Sijabat, S. Psi., M.M

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada tanggal

Ketua merangkap Anggota,




(Dr. Ridwan Rajab, M.Si)

Sekretaris merangkap Anggota,



(Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA.)

Anggota,



(Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM.)

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI
(PAKTA INTEGRITAS)**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wisnu Saputro

NPM : 2020011379

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Tugas Akhir yang saya buat dengan judul Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Manajemen Talenta di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggungjawab sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan

Jakarta, 31 Mei 2024



(Wisnu Saputro)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga skripsi dengan judul “Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Manajemen Talenta di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia” ini dapat terselesaikan. Adapun tujuan pembuatan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih atas seluruh pihak yang turut membantu dan mendukung selama proses perkuliahan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini yakni:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., MA., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya;
2. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA., selaku Kepala Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta;
3. Bapak Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM., selaku dosen pembimbing magang, proyek inovasi, hingga tugas akhir yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
4. Bapak M. Yusuf Gunawan Idris, S.Ip, ME., selaku Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Umum yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian di Lembaga Administrasi Negara;
5. Bapak Octa Soehartono, SE., MPA., selaku pegawai Biro SDM dan Umum LAN yang turut mendukung penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi;
6. Ibu Sabilla Ramadhiani Firdaus, S.H., LLM., selaku analis kebijakan Biro SDM dan Umum LAN yang turut mendukung penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi;

7. Orang Tua penulis yaitu Ibu Sri Haryanti dan Bapak Suwarta yang telah menjadi motivasi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini;
8. Sodara kandung penulis yaitu Wieke Dwiyanti Ramadhani, dan Mahruf Eko Samiaji yang selalu memotivasi penulis;
9. Teman-teman terdekat penulis baik di dalam maupun di luar lingkungan Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan semangat dan dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
10. Teman-teman kos saya yang berada di bendungan hilir, yang terdiri dari Taras Bulba RE, Andi, Obi, Mahesa, Dhendy, Farel, dan juga rekan seperbimbinganku Juniar Andini, Devi Rizkiani, Kenzo Ratu;
11. Lagu Green Day yang selalu menemani saya mengerjakan skripsi;
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang turut membantu maupun mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan adanya skripsi ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat dalam menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur. Kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan untuk kesempurnaan skripsi ini sebagai bahan rujukan terhadap penelitian ke depannya.

Jakarta, 31 Mei 2024

Wisnu Saputro

ABSTRAK

Nama : Wisnu Saputro
Judul : Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Manajemen Talenta di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor keberhasilan manajemen talenta di Lembaga Administrasi Negara dan bagaimana faktor-faktor tersebut mendukung keberhasilan manajemen talenta di LAN. Metode yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik analisis data kualitatif bersifat interaktif dan dilakukan secara terus menerus melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/validasi. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara dan dokumentasi. Analisis terhadap faktor-faktor keberhasilan manajemen talenta di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dilakukan berdasarkan delapan aspek penilaian sistem merit Permen PANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen ASN. Kedelapan aspek tersebut meliputi aspek perencanaan kebutuhan, aspek pengadaan, aspek pengembangan karier, aspek promosi mutasi, aspek manajemen kinerja, aspek penggajian, penghargaan dan disiplin, aspek perlindungan pelayanan serta aspek sistem informasi. Namun, aspek pengembangan karier, promosi mutasi, manajemen kinerja, dan sistem informasi dianggap sebagai faktor-faktor yang paling berkontribusi. Tetapi ke 4 (empat) aspek lainnya yaitu aspek perencanaan kebutuhan, aspek pengadaan, aspek penggajian, penghargaan dan disiplin, aspek perlindungan pelayanan juga tidak dapat dihilangkan dikarenakan merupakan bagian dari kesatuan yang saling mendukung dalam proses manajemen talenta. Manajemen talenta ASN merupakan jantung dari sistem merit. Oleh karena itu, Jika LAN sudah menjalankan sistem merit dengan baik, maka manajemen talenta juga akan baik.

Kata Kunci: Manajemen Talenta; Sistem Merit; Pedoman Penilaian Sistem Merit, Lembaga Administrasi Negara.

ABSTRACT

Name : Wisnu Saputro
Title : **Analysis of Factors That Influence The Success of Talent Management in State Administration Institute of The Republic of Indonesia**

This research aims to find out what are the success factors of talent management at the National Institute of Public Administration and how these factors support the success of talent management at LAN. The method used in this research is descriptive with a qualitative approach. Qualitative data analysis techniques are interactive and carried out continuously through data reduction, data presentation and conclusion drawing/validation. Data collection was carried out through interview and documentation techniques. Analysis of the success factors of talent management at the National Institute of Public Administration was carried out based on the eight aspects of the merit system assessment of PANRB Regulation Number 40 of 2018 concerning Merit System Guidelines in ASN Management. The eight aspects include aspects of needs planning, procurement aspects, career development aspects, mutation promotion aspects, performance management aspects, payroll, reward and discipline aspects, service protection aspects and information system aspects. However, the aspects of career development, transfer promotion, performance management, and information systems are considered the most contributing factors. But the other 4 (four) aspects, namely aspects of needs planning, procurement aspects, aspects of payroll, rewards and discipline, service protection aspects cannot be eliminated because they are part of a mutually supportive unit in the talent management process. ASN talent management is at the heart of the merit system. Therefore, if LAN has implemented a merit system well, then talent management will also be good.

Keywords: Talent Management; Merit System; Merit System Assessment Guidelines, National Institute of Public Administration.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Permasalahan.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori	9
B. Konsep Kunci	23
C. Kerangka Berpikir	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Metode Penelitian.....	31
B. Teknik Pengumpulan Data	31
C. Instrumen Penelitian.....	34

D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	35
E. Uji Keabsahan Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	38
A. Penyajian Data	38
B Pembahasan	69
C Sintesis Masalah	80
BAB V PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	89

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Tahapan Manajemen Talenta Instansi.....	13
Gambar 2. 2 Model McKinsey 9-Box.....	17
Gambar 2. 3 Kerangka Berpikir.....	26
Gambar 4. 1 Logo LAN.....	38
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi LAN.....	39

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Lembaga Percontohan Penerapan Manajemen Talenta	4
Tabel 1. 2 Indeks Sistem Merit Lembaga Administrasi Negara dari Tahun 2019 hingga 2023	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 4. 2 Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan LAN 2023	41
Tabel 4. 3 Nilai Aspek Pengadaan LAN 2023.....	46
Tabel 4. 4 Nilai Aspek Pengembangan Karier LAN 2023.....	51
Tabel 4. 5 Nilai Aspek Promosi Mutasi LAN 2023.....	57
Tabel 4. 6 Penilaian Aspek Manajemen Kinerja LAN 2024	61
Tabel 4. 7 Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin LAN 2023	64
Tabel 4. 8 Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan LAN 2023.....	66
Tabel 4. 9 Nilai Aspek Sistem Informasi LAN 2023.....	68
Tabel 4. 10 Penilaian Sistem Merit LAN 2023.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Membangun birokrasi yang handal dan profesional merupakan dambaan setiap bangsa. Salah satu kunci utama mewujudkannya adalah dengan menerapkan manajemen talenta yang efektif. Manajemen talenta adalah proses yang strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan talenta secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan manajemen talenta di lingkungan instansi pemerintah merupakan bagian dari reformasi birokrasi dalam upaya mewujudkan birokrasi yang berkelas dunia dengan didukung oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertalenta (Madjid, 2020).

Manajemen talenta merupakan mandat dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang menjadi dasar peraturan manajemen ASN di Indonesia. Hal ini sebelumnya juga sudah dijelaskan melalui Peraturan Pemerintah tentang Manajemen PNS (Pegawai Negeri Sipil) No. 11 Tahun 2017 yang menjelaskan bahwa manajemen talenta merupakan salah satu unsur dalam kriteria sistem merit. Sistem merit adalah suatu pendekatan dalam kebijakan dan manajemen ASN yang menilai berdasarkan kualifikasi, kemampuan, dan prestasi secara objektif, tanpa memandang perbedaan politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, usia, atau kondisi fisik, sehingga pegawai memiliki peluang yang setara (Handayani, 2023).

Dengan adanya penerapan dari sistem merit ini diharapkan pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan, dan pengembangan karier dari pegawai itu sendiri dapat didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai. Sehingga sistem tersebut tidak hanya menimbulkan rasa keadilan pada pegawai tetapi juga dapat mendorong peningkatan kompetensi dan juga kinerja dari pegawai (Khobiburrohman et al., 2020). Sedangkan Manajemen talenta merupakan suatu strategi untuk memastikan kemampuan organisasi dapat mengisi posisi kunci

bagi para pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti organisasi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi saat ini dan di masa mendatang. Manajemen talenta dalam ASN akan dapat membantu untuk mendorong peningkatan profesionalisme kinerja talenta dan mewujudkan rencana suksesi yang objektif, tepat sasaran, akuntabel sehingga dapat memperkuat penerapan merit *system* pada instansi pemerintah (Fatimah et al., 2023).

Manajemen talenta juga masuk kedalam prioritas nasional yang artinya manajemen talenta tidak dapat dianggap remeh atau disepelekan karna sudah menjadi suatu keharusan atau prioritas yang tingkatannya yaitu nasional. Menurut Muttaqin, (2024) manajemen talenta masuk kedalam prioritas nasional yang dapat dilihat melalui RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) 2020-2024 No. 18 Tahun 2014 yang menyebutkan pengelolaan manajemen talenta nasional dan penerapan manajemen talenta nasional ASN menjadi prioritas nasional. Artinya kedepannya manajemen talenta merupakan sebuah keharusan untuk semua lini instansi pemerintah guna menemukan talenta-talenta terbaik yang dapat membangun kemajuan Indonesia melalui Aparatur Sipil Negara yang bertalenta.

Adanya Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau PANRB No 3 tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara merupakan bukti keseriusan pemerintah dalam menjalankan manajemen talenta, dalam peraturan tersebut menjelaskan bahwa manajemen talenta ASN dibagi menjadi dua yaitu nasional dan instansi dengan tahapan yang meliputi akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta. Harapannya dengan adanya peraturan ini dapat membantu instansi pemerintah dalam mendapatkan pegawai yang potensial dan berkinerja tinggi untuk menduduki jabatan target.

Untuk menjalankan manajemen talenta yang baik diperlukan implementasi sistem merit dan untuk menjalankan sistem merit yang baik juga diperlukan dukungan manajemen talenta, dikarenakan dua hal tersebut merupakan dua hal

yang saling terkait. Manajemen talenta merupakan pendekatan yang terstruktur dan terencana oleh institusi dalam merukrut, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan pegawai-pegawai yang memiliki talenta di dalam suatu organisasi dan merupakan langkah strategis, dengan demikian pegawai yang ada didalam organisasi dapat berkembang sekaligus memberikan dampak positif untuk kemajuan organisasi (Krissetyanti, 2013).

Dalam penerapan manajemen talenta juga membutuhkan dukungan dari berbagai pihak, terutama *stakeholder* yang menangani terkait pengembangan dan pengelolaan manajemen SDM atau kepegawaian di masing-masing lingkup pemerintah (Dewi, 2020). Hal tersebut akan mempengaruhi keberhasilan penerapan manajemen talenta dalam mendapatkan pegawai-pegawai sebagaimana dilaksanakan berdasarkan sistem merit yang mempertimbangkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja. Mulai dari sisi perencanaan, pengembangan kompetensi dan karier, hingga pengembangan kompensasi (Pramesti & Susiloadi, 2023).

Merujuk Surat Edaran Menteri PANRB Nomor. 10 tahun 2021 terdapat 24 instansi pemerintah yang ditunjuk menjadi proyek percontohan implementasi manajemen talenta, 6 (enam) diantaranya merupakan Lembaga non-Kementerian (K/L) yang ditunjuk menjadi proyek percontohan atau *pilot project* penilaian penerapan manajemen talenta ASN. Tujuan dari adanya proyek percontohan ini adalah guna mendorong dan memperbaiki manajemen talenta di instansi pemerintahan. Terpilihnya lembaga pemerintah tersebut berdasarkan pada hasil penilaian indeks sistem merit pada tahun 2020 dengan hasil sangat baik yang dilakukan oleh KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara). Sehingga layak untuk dijadikan contoh bagi lembaga lain dalam hal penerapan manajemen talenta. Lembaga non-Kementerian (K/L) tersebut yaitu:

Tabel 1. 1 Lembaga Percontohan Penerapan Manajemen Talenta

No	Nama Lembaga	Indeks Sistem Merit
1	Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)	364,5 (Sangat Baik)
2	Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM)	364,0 (Sangat Baik)
3	Lembaga Administrasi Negara (LAN)	357, 5 (Sangat Baik)
4	Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)	351,5 (Sangat Baik)
5	Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT)	336,5 (Sangat Baik)
6	Badan Kepegawaian Negara (BKN)	332,5 (Sangat Baik)

Sumber: Komisi Aparatur Sipil Negara, 2021

Menurut Fatimah et al., (2023) Manajemen talenta ASN menjadi jantung pada sistem merit, sehingga jika instansi pemerintah sudah menjalankan manajemen talenta ASN dengan baik, maka sistem meritnya pun akan baik pula. Artinya indikasi lembaga yang dapat menerapkan manajemen talenta dengan baik adalah dengan melihat indeks sistem meritnya. Karena jika mengacu pada variabel-variabel yang dinilai dalam indeks sistem merit, maka salah satu kriterianya adalah apakah lembaga sudah menerapkan manajemen talenta dengan membentuk *talent pool* yang merupakan bagian dari manajemen talenta.

Jika dilihat dari tabel 1.1 maka salah satu Lembaga non-Kementerian (K/L) yang dianggap telah berhasil menerapkan manajemen talenta dengan baik dilihat dari indeks sistem merit dengan kategori sangat baik adalah Lembaga Administrasi Negara. Pada tahun 2019-2023 LAN berhasil memperoleh indeks sistem merit sangat baik dari tahun ke tahun. Atas pencapaian ini Lembaga Administrasi Negara juga berhasil memperoleh penghargaan Meritokrasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) (LAN, 2020).

Tabel 1. 2 Indeks Sistem Merit Lembaga Administrasi Negara dari Tahun 2019 hingga 2023

Tahun	Indeks Sistem Merit
2019	357,5 Sangat Baik
2020	357,5 (Sangat Baik)
2021	362,5 (Sangat Baik)
2022	362,5 (Sangat Baik)
2023	368,5 (Sangat Baik)

Sumber: Komisi Aparatur Sipil Negara, 2023

Berdasarkan laporan tahunan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) diatas dapat dilihat bahwa LAN sangat konsisten dalam mempertahankan indeks sistem meritnya pada kategori sangat baik. Lembaga Administrasi Negara (LAN) merupakan Lembaga Pemerintah non-Kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui menteri yang bertanggung jawab atas urusan pemerintahan terkait penggunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi. Penilaian indeks sistem merit ini, didasarkan oleh Peraturan Menteri PAN&RB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Penilaian Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Negeri Sipil yang didalamnya terdapat 8 aspek yang dinilai, yaitu aspek perencanaan kebutuhan, aspek pengadaan, aspek pengembangan karier, aspek

promosi mutasi, aspek manajemen kinerja, aspek penggajian, penghargaan, dan disiplin, aspek perlindungan dan pelayanan, aspek sistem informasi. Dalam aspek tersebut juga tentunya terdapat hubungan yang erat dengan pelaksanaan manajemen talenta di Lembaga Administrasi.

Sesuai dengan tekad LAN dalam mengoptimalkan peran aparatur negara dan memperbaiki birokrasi, Lembaga Administrasi Negara mengesahkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 5 Tahun 2023 Tentang Akademi Talenta Aparatur Negara. Peraturan ini diterbitkan sebagai upaya menyiapkan ASN bertalenta unggul dan sebagai sebuah program pengembangan kompetensi terintegrasi untuk membentuk pemimpin muda masa depan yang mampu mendorong perubahan dalam manajemen pelayanan publik sesuai dengan tantangan di masa yang akan datang. Sebelumnya, LAN juga telah mengeluarkan peraturan terkait manajemen talenta melalui Peraturan Kepala LAN No. 6 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara. Peraturan ini menjelaskan bahwa tujuan utama adalah menyiapkan pegawai negeri sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik untuk menduduki jabatan-jabatan kunci seperti jabatan pengawas, jabatan administrator, jabatan pimpinan tinggi pratama, dan jabatan pimpinan tinggi madya. Langkah ini diperlukan untuk memastikan bahwa LAN memiliki tenaga kerja yang kualitas dan kapabilitas untuk menghadapi tugas dan tanggung jawab yang semakin rumit memenuhi tuntutan tugas serta tanggung jawab yang semakin kompleks.

Manajemen talenta menjadi fokus yang diangkat dalam penelitian ini dikarenakan beberapa aspek penting yang saling terkait antara manajemen talenta dengan implementasi sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan memperkuat manajemen talenta dalam implementasi sistem merit dalam manajemen ASN ataupun sebaliknya, organisasi dapat memperoleh manfaat yang signifikan dalam hal kinerja, pengembangan individu, motivasi, inovasi, dan pencapaian tujuan strategis. Oleh karena itu, penelitian ini ingin melihat bagaimana aspek-aspek pada sistem merit berkontribusi terhadap keberhasilan manajemen

talenta di suatu organisasi.

Fokus penelitian penulis berada di kantor pusat Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Hal ini dikarenakan penulis ingin mengetahui bagaimana LAN menerapkan manajemen talenta sehingga dapat mendapatkan kategori sistem merit dengan kategori sangat baik selama periode 2019, 2021, dan 2023. Disamping itu penulis juga ingin mengetahui apa saja faktor-faktor keberhasilan manajemen talenta di Lembaga Administrasi Negara dan bagaimana faktor-faktor tersebut mendukung keberhasilan manajemen talenta di LAN. Pemilihan Lembaga Administrasi Negara sebagai lokus penelitian juga dikarenakan kedudukan LAN sebagai proyek percontohan manajemen talenta sekaligus lembaga yang memiliki peran dalam manajemen talenta nasional pada tahapan pelaksanaan pemetaan kebutuhan pengembangan kompetensi talenta nasional, pengembangan kompetensi talenta nasional dan fasilitasi implementasi manajemen talenta nasional. Adapun bukti yang menunjukan hal tersebut dapat dilihat dengan keseriusan LAN yang membuat buku saku pedoman manajemen talenta ASN sebagai upaya pemenuhan kebutuhan para pelaksana manajemen talenta dan juga memenuhi amanat Permen PANRB nomor 3 tahun 2020 di instansi pemerintah di tengah keterbatasan referensi dan panduan pelaksanaan yang dihadapi dan juga sebagai bentuk tanggung jawab LAN sebagai tim Manajemen Talenta Nasional.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang sudah peneliti jelaskan diatas, maka yang menjadi rumusan permasalahan yang akan peneliti cari yaitu “Apa saja faktor faktor keberhasilan manajemen talenta di Lembaga Administrasi Negara?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan diatas yang sudah dijelaskan oleh peneliti, maka tujuan dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor keberhasilan manajemen talenta Lembaga Administrasi Negara”

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat akademik

Dapat memperkaya teori-teori dan praktik mengenai manajemen talenta di dunia Pendidikan.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang hal-hal apa saja yang perlu dipertimbangkan dalam mengelola bakat atau manajemen talenta. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, Lembaga Administrasi Negara dapat mengembangkan dan menerapkan manajemen talenta yang lebih efektif.