

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian serta menganalisis data dan informasi, akhirnya peneliti mendapatkan kesimpulan atas penelitian ini. Adapun kesimpulan tersebut sebagaimana peneliti uraikan berdasarkan pengelompokan analisis, sebagai berikut.

1. Tahapan Manajemen Talenta LAN

- a. Identifikasi Talenta dan Seleksi KRS: Berdasarkan hasil penelitian, tahapan pertama ini bertujuan untuk merekrut ASN potensial di LAN untuk dimasukkan ke dalam *talent pool* sesuai tingkatannya.
- b. Pengembangan KRS: Berdasarkan hasil penelitian, tahapan ini bertujuan untuk memberikan program pengembangan bagi KRS.
- c. Retensi KRS: Berdasarkan hasil penelitian, tahapan ketiga ini bertujuan untuk mempertahankan KRS agar selalu berkinerja prima dan tetap loyal pada instansi.
- d. Penempatan talenta dan Evaluasi KRS: Berdasarkan hasil penelitian, tahapan ini merupakan penempatan talenta ke dalam jabatan-jabatan target, dilaksanakan dengan mendasarkan pada rencana suksesi yang telah ditetapkan.

2. Aktor Implementasi Kebijakan Manajemen Talenta LAN

- a. Pembuat Kebijakan: Berdasarkan hasil wawancara, strategi akselerasi implementasi kebijakan Manajemen Talenta LAN dilakukan dengan memperhatikan dan mengadopsi praktik-praktik terbaik yang telah dilaksanakan.
- b. Pejabat Pelaksana: LAN memiliki beberapa deputi yang berwenang dalam melaksanakan implementasi Manajemen Talenta. Dalam perspektif pejabat pelaksana ini, peneliti memilih Pusat Pengembangan Kader ASN sebagai salah satu narasumber.

Dalam rangka mendukung kebijakan Manajemen Talenta LAN, Pusbang Kader ASN mengimplementasikan Manajemen Talenta LAN melalui tahapan Identifikasi Talenta dan Seleksi KRS, Pengembangan KRS, Retensi KRS serta Penempatan Talenta dan Evaluasi KRS.

- c. Aktor Individu Selaku Kelompok Target: LAN mengadakan *assessment* untuk seluruh ASN untuk dapat memetakan talenta kedalam *talent pool* sesuai *9 Box Talent*. Rangkaian tes yang diikuti dimulai dari tes tertulis berupa Tes Potensi Akademik (TPA), Uji Psikotest, lalu rangkaian terakhir adalah penilaian individu, yang dinilai dari aspek *softkill*, karakter, sikap dan sebagainya.

3. *Forced Field Analysis*

Kemudian, berdasarkan hasil analisis *Forced Field Analysis*, hasil analisisnya sebagai berikut.

- a. Faktor pendorong dibagi dalam beberapa aspek yaitu: Aturan dan Kebijakan, Komitmen Pemimpin, Komitmen Pelaksanaan Koordinasi Antar Stakeholder.
- b. Faktor penghambat dibagi dalam beberapa aspek yaitu: Perubahan Aturan dan Kebijakan, Ketersediaan SDM, Dukungan Anggaran, Tersedianya Sarana dan Fasilitas Pendukung.

Setelah dianalisis, didapatkan hasil bahwa faktor pendorong memiliki nilai yang lebih besar dibanding faktor penghambat. Maka, dapat disimpulkan bahwa implementasi Manajemen Talenta LAN sudah diimplementasikan dengan baik.

B. Saran

Implementasi Manajemen Talenta LAN sudah diimplementasikan dengan baik, namun ada beberapa saran yang ingin diberikan oleh peneliti dalam rangka optimalisasi implementasi Manajemen Talenta di LAN, sebagai berikut.

- 1) Implementasi kebijakan Manajemen Talenta LAN agar dapat dipantau secara berkala.

Dimulai dari tahap perumusan awal implementasi, agar memiliki *milestone* yang jelas. Agar tahapan dan output setiap tahun menjadi terukur, sehingga dapat menentukan proyeksi target implementasi kebijakan di masa mendatang secara keseluruhan.

- 2) LAN dapat memperluas kerjasama dengan mitra lain.

LAN agar bekerjasama dengan perusahaan negara maupun perusahaan swasta dalam implementasi kebijakan Manajemen Talenta. Kerjasama dapat dilakukan dengan cara-cara atau program baru yang lebih inovatif.

- 3) LAN dapat membuat diversifikasi model kebijakan operasional Manajemen Talenta.

LAN agar membuat kebijakan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi internal instansi serta tantangan eksternal. Sebab situasi dan kondisi antar instansi pasti berbeda.

- 4) LAN dapat semakin memperkuat *Leader Commitment and Leader Involvement*.

Pimpinan memberikan dukungan penuh dalam implementasi kebijakan Manajemen Talenta, salah satunya dengan penanaman *talent mindset* dilakukan secara menyeluruh kepada seluruh ekosistem organisasi.

- 5) Penguatan karakter ASN.

LAN agar melaksanakan penguatan nilai ASN Ber-AKHLAK, etika publik, nasionalisme, dan kebangsaan. Implementasi kebijakan Manajemen Talenta harus mengedepankan profesionalisme, kompetensi dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Artikel Online

- Apita, Y. (2021), *Pentingnya Penerapan Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Kualitas ASN*, diakses melalui kumparan.com.
- JPNN (2023), *ASN Talent Academy, Terobosan Baru Pelatihan Calon Pemimpin*, diakses melalui jpnn.com.
- Kementerian PAN RB (2020), *Manajemen Talenta Jadi Pilar Penting dalam Sistem Merit*, diakses melalui menpan.go.id.
- McKinsey Group (1997), *How to Use the Nine-Box Matrix for Succession Planning and Development*, diakses melalui <http://www.thebalancecareers.com>.
- Suka, N. F. (2023), *Ini Tujuan MenPAN RB Revisi Kebijakan Manajemen Talenta ASN*, diakses melalui detik.com.
- LAN (2023), *66 Tahun Membangun Negeri, LAN Kembali Berikan Award kepada ASN, Lembaga Pelatihan dan Daerah Berprestasi*, diakses melalui <https://lan.go.id>.

B. Buku

- Aditya, W. (2021), *Konsep Dasar Manajemen SDM*, Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Arikunto, S. (2006), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Cascio, W. F. (2003), *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Cresswell, J. W. (2010), *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamdi, M. (2014), *Kebijakan Publik: Proses, Analisis, dan Partisipasi*, Bogor: Ghalia.
- Harsono, H. (2002), *Implementasi Kebijakan dan Politik*, Jakarta: Grafindo Jaya.
- LAN (2018), *Buku Panduan Manajemen Talenta LAN*, Jakarta: Pusbang Kader ASN LAN.
- Moleong, L. J. (2006), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nurhayoko, G. E., Pramudita, A., dan Nugroho, R. B. B. (2020), *Inovasi Birokrasi (Membuat Kerja Birokrat Lebih Bermakna)*, Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV.Alfabeta.
- Pella, D. A., dan Inayati, A. (2011), *Talent Management (Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima)*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, V. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sianipar, J.P. dan H.M. Entang (2019), *Teknik-teknik Analisis Manajemen (TAM)*, Modul Diklat Volume 1, Issue 1, Jakarta: LAN.
- Sulistiyani, A. T. (2010), *Meritokrasi dalam Sistem Administrasi Negara Indonesia*, Tangerang: Graha Ilmu.
- Schweyer, A. (2004), *Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning*, Hoboken NJ: John Wiley and Sons.
- Tachjan (2006), *Implementasi Kebijakan Publik*, Bandung: AIPI.
- Tompkins (2002), *Human Resources Management*, Jakarta: PT. Prehallindo.
- Tjetjep, R. R. (2017), *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*, Jakarta: UI-Press.
- Unggul, B. (2021), *Manajemen Perubahan*, Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Wahab, S. A. (2001), *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarno. (2012), *Metodologi Penelitian*, Malang: UM Press.

C. Laporan

- BKN (2020), *Laporan BKN Survey Indeks Penilaian Aparatur Sipil Negara Tahun 2020*.
- BKN (2022), *Laporan Data Statistik ASN Tahun 2022*.
- CIPD (2006), *Chartered Institute of Personnel and Development, Reflections on Talent Management*, Change Agenda, London: CIPD.
- KASN (2018), *Laporan Tahunan KASN Tahun 2018*.
- OECD (2016), *Development Cooperation Report: The Sustainable Development*

D. Jurnal

- Acheampong, N. A. A. (2021), *Reward Preferences of The Youngest Generation: Attracting, Recruiting, and Retaining Generation Z into Public Sector Organizations*, *Compensation and Benefits Review*, Vol 53, No.2.
- Ananthan, S. S., Manaf, H. A., Hidayati, M., dan Dewi, D. S. K. (2019), *The Development of Talent Management in Malaysian Public Sector: A Comprehensive Review*, *Problems and Perspectives in Management*, Vol 7, No.1.
- Ashton, C., dan Morton, L. (2005), *Managing Talent for Competitive*, *Journal Performance Improvement Solutions*, Vol 4, No.5.
- Collings, D. G., dan Mellahi, K. (2009), *Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda*, *Human Resource Management Review*, Vol. 19, No.4.
- d'Armagnac, S., Al Ariss, A., dan N'Cho, J. (2021), *Talent Management in Turbulent Times: Selection, Negotiation, and Exploration Strategies for Talent Management in The Aeronautics and Space Industries*, *International Journal of Human Resource Management*, Vol.33, No.4.
- Delfgaauw, J., dan R. Dur. (2010), *Managerial Talent, Motivation, and Self-Selection into Public Management*, *Journal of Public Economics*, Vol.94, No.9.
- Dries, N. (2013), *The Psychology of Talent Management: A Review and Research Agenda*, *Human Resource Management Journal* Vol.23, No.4.
- Hughes, J. C., dan Rog, E. (2008), *Talent Management: A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention and Engagement within Hospitality Organizations*, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 20, No.7.
- Mathew, A. (2015), *Talent Management Practices in Select Organizations in India*, *Global Business Review*, Vol. 16 No.1.
- Nugraha, R. (2020), *Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali*, *Katalogis*, Vol.4, No.10.
- Putranto, R. A., Dawud, J., Pradesa, A., Harijanto, D., Bagus, I., dan Dharmanegara, A. (2022), *Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan*, *Jurnal Manajemen dan Profesional*, Vol.3, No.2.
- Poocharoen, O. O., dan C. Lee. (2013), *Talent Management in the Public Sector: A*

Comparative Study of Singapore, Malaysia, and Thailand, Public Personnel Review, Vol. 15, No.8.

Raharjanto, T. (2019), *Systematic Literatur Reviews: Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*, Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik, Vol 1, No.2.

Suk Kim, P., dan Kotchegura, A. (2017), *Talent Management in Government in Times of Economic Instability: Selected Cases from the BRICS Countries*, Public Money and Management, Vol.37, No.1.

Seno, R. H. (2022), *Menuju Manajemen Talenta Sektor Publik: Faktor yang Memengaruhi, Tantangan, dan Strategi*, Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik, Vol.25, No.2.

Thunnissen, M., dan D. Buttiens. (2017), *Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations*, Public Personnel Management, Vol.46, No.4.

Van Dijk, H. G. (2009), *Administration vs Talent: The Administrative Context for Talent Management*, Journal of Public Administration, Vol.44, No.3.

E. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2018 tentang LAN.

Peraturan Menteri PAN RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri PAN RB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri PAN RB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN.

Peraturan Menteri PAN RB Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan LAN Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis LAN Tahun 2020-2024.

Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.

Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan KASN Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Peraturan Kepala LAN Nomor 6 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan LAN.

Surat Edaran Menteri PAN RB dan Aparatur Sipil Negara Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan.

Surat Edaran Menteri PAN RB Nomor 10 Tahun 2021 tentang Penilaian Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah.

F. POLICY BRIEF

Darto, M. (2020), *Policy Brief PKN I-VII*.

G. WEBSITE

[https://lan.go.id/Struktur Organisasi LAN](https://lan.go.id/Struktur%20Organisasi%20LAN)

[https://lan.go.id/Pusbangkom TSK LAN](https://lan.go.id/Pusbangkom%20TSK%20LAN)

PEDOMAN WAWANCARA

No.	Aspek	Pertanyaan
1.	Tahapan dalam implementasi kebijakan Manajemen Talenta LAN	Identifikasi KRS dan Seleksi Talenta c. Bagaimana Identifikasi KRS dan Seleksi Talenta dilakukan? d. Siapa yang memiliki wewenang melakukan seleksi talenta? Pengembangan KRS a. Bagaimana instansi melakukan pengembangan KRS? b. Apa saja program pengembangan KRS yang dibuat? Retensi KRS a. Apa saja yang dilakukan instansi dalam rangka Retensi KRS? Penempatan Talenta dan Evaluasi KRS a. Bagaimana instansi melakukan penempatan talenta? b. Bagaimana cara instansi mengevaluasi KRS?
2.	Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat implementasi Kebijakan Manajemen Talenta LAN	a. Apa saja faktor pendukung implementasi Kebijakan Manajemen Talenta? b. Apa saja faktor penghambat implementasi Kebijakan Manajemen Talenta?

PEDOMAN TELAAH DOKUMEN

No.	Dokumen yang ditelaah
1.	Buku Panduan Manajemen Talenta
2.	Dokumen Manajemen Talenta LAN
3.	Dokumen Hasil <i>assessment</i> Manajemen Talenta LAN

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

TRANSKRIP WAWANCARA
Implementasi kebijakan kebijakan Manajemen Talenta LAN RI

Key Informant LAN

Bapak Dr. Mariman Darto, M.Si – Kepala Pusat Pengembangan Kader ASN

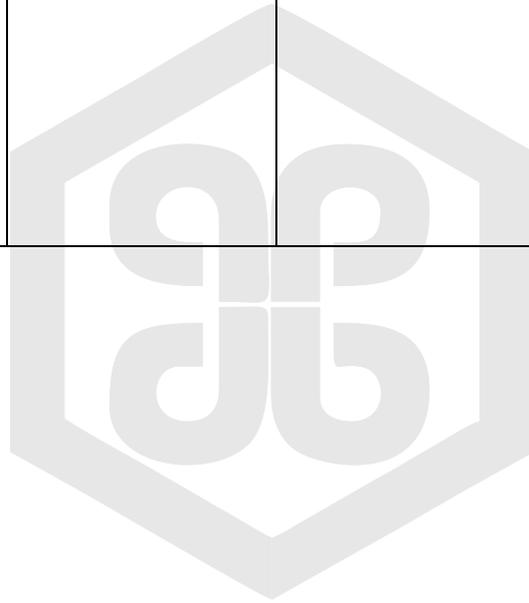
Dalam rangka mewujudkan aparatur yang berkualitas, pemerintah telah memiliki strategi melalui penguatan kebijakan Manajemen Talenta yang merupakan strategi pengembangan SDM Aparatur melalui bakat dan talenta yang dimiliki.

No.	Fokus	Item Pertanyaan	Pertanyaan	Jawaban
1.	Implementasi kebijakan Manajemen Talenta		a. Bagaimana implementasi kebijakan Manajemen Talenta LAN?	3 pertanyaan yg harus bisa dijawab dalam MT: Apa? Mengapa? Apakah perlu ada rekrutmen? Manajemen Talenta hadir untuk memenuhi kebutuhan talenta di masa depan, karena organisasi tidak bisa hanya menunggu. Oleh karena itu, Manajemen Talenta sangat diperlukan.
2.	Akuisisi Talenta (Item Permen PAN RB No. 3 Tahun 2020)	a. Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut: b. Pedoman akuisisi (SOP, panduan, dasar hukum, dll)	a. Bagaimana instansi melakukan akuisisi talenta?	Proses akuisisi sama. JF berpeluang lebih besar. Ujikom dalam rangka melihat sejauh mana potensi manajerial, fungsionalnya, Dikembangkan masing-masing. Kemudian pilihan bagi masing-masing ASN mau dikembangkan atau tidak.

3.	Pengembangan Talenta (Item Permen PAN RB No. 3 Tahun 2020)	Pengembangan talenta dilaksanakan melalui 3 cara, yaitu: a. akselerasi karir dilaksanakan melalui sekolah kader; b. pengembangan kompetensi talenta c. peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.	Bagaimana instansi melakukan pengembangan talenta? a. Bagaimana instansi melakukan akselerasi karir? b. Bagaimana instansi melakukan pengembangan kompetensi talenta? c. Bagaimana instansi melakukan peningkatan kualifikasi talenta?	Bagaimana Pengembangannya? Dari sisi kompetensi, ASN Corpu (semacam instrumen pembelajaran bagi ASN baik K/L/D yang dilakukan melalui 3 jalur, yaitu Bangkom Internal Organisasi (Misal sebagai Kepala Pusat bisa menjadi <i>coach/mentor</i>), Sekolah Kader yang saat ini dikenal ASN Talent Academy (Model bangkom bagi calon pemimpin masa depan, harapannya sebagai pemimpin dengan kapasitas pelayanan yang sangat baik) dan Pengembangan Kualifikasi melalui Tugas Belajar.
4.	Retensi Talenta (Item Permen PAN RB No. 3 Tahun 2020)	Retensi talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target. Retensi talenta dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (<i>job enrichment</i>),	Bagaimana instansi melakukan retensi talenta?	Bagaimana LAN harus mampu menjaga eksistensi pegawai berbakat. Rencana suksesi harus jelas, idealnya harus disiapkan sejak dini. Rotasi Jabatan seperti Perpindahan, perluasan jabatan/diberi tugas tambahan hingga seseorang mampu mengerjakan Penghargaan, di LAN ada EOTY.

		perluasan jabatan (<i>job enlargement</i>), dan penghargaan.		Rekognisi ada 2 keuntungan, pegawai yg termotivasi menjadi pegawai. Rasa “memiliki”.
5.	Pemantauan Talenta (Item Permen PAN RB No. 3 Tahun 2020)	-	Bagaimana instansi melakukan monitoring dan evaluasi talenta?	
6.	<i>Talent Mobility dan Talent Pool</i>	-	Apakah instansi memiliki <i>talent pool</i> untuk menjangkau talenta?	<i>Talent pool</i> melalui <i>assessment</i> . <i>Top Talent</i> , berdasarkan hasil penilaian kinerja <i>assessment center</i> , ujikom rutin, (ujikom untuk mengukur sejauh mana rekam jejak/profiling ASN, Mengembangkan <i>outward looking</i> , bagaimana ASN di lingkungan eksternal) serta Pertimbangan lain.
7.	Faktor pendukung dan penghambat (Berdasarkan perspektif FFA)	-	a. Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat manajemen talenta di instansi Bapak? b. Adakah strategi/kebijakan khusus untuk mendukung peningkatan kualitas/praktik	Dukungan pimpinan, dapat menjadi pendukung atau penghambat. Pimpinan sebagai kunci. Lalu faktor lain seperti bagaimana responsivitas, proses penyempurnaannya? Dukungan internal? Eksosistem?

			manajemen talenta?	Transparan? Akuntabel? Gap Talent? Saat ini LAN sedang melakukan penyesuaian dan penyempurnaan dalam implementasi kebijakan Manajemen Talenta.
--	--	--	--------------------	---



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Key Informant LAN

Ibu Keisha Dinya Solihati, S.T., M.A.B – ASN LAN dengan Jabatan Fungsional Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang masuk kedalam kotak 9 (9 Box Talent)

Dalam rangka mewujudkan aparatur yang berkualitas, pemerintah telah memiliki strategi melalui penguatan Manajemen Talenta yang merupakan strategi pengembangan SDM Aparatur melalui bakat dan talenta yang dimiliki.

No.	Fokus	Pertanyaan	Jawaban
1.	Pemetaan 9 Box Talent LAN	Bagaimana instansi melakukan pemetaan talenta menggunakan 9 Box Talent?	LAN mengadakan <i>assessment</i> untuk seluruh ASN untuk dapat memetakan talenta sesuai 9 Box Talent. Rangkaian tes yang diikuti, dimulai dari tes tertulis berupa Tes Potensi Akademik (TPA), Uji Psikotest, lalu rangkaian terakhir adalah Penilaian Individu, yang dinilai dari aspek <i>softkill</i> , karakter, sikap dan sebagainya.
2.	Faktor pendukung dan penghambat (Berdasarkan perspektif FFA)	Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat manajemen talenta di instansi? Selanjutnya bagaimana budaya organisasi memberikan pengaruh?	Dukungan pimpinan dan dukungan internal instansi dapat menjadi pendukung atau penghambat. Keduanya menjadi faktor kunci. Lalu juga faktor lain seperti bagaimana responsivitas, proses pelaksanaannya, dan lain-lain. Budaya organisasi yang baik akan membuat pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Key Informant LAN

Ibu Sarinah Dewi, S.E., M.E – Widyaiswara LAN

Dalam rangka mewujudkan aparatur yang berkualitas, pemerintah telah memiliki strategi melalui penguatan Manajemen Talenta yang merupakan strategi pengembangan SDM Aparatur melalui bakat dan talenta yang dimiliki.

No.	Fokus	Pertanyaan	Jawaban
1.	Kurikulum pelatihan Manajemen Talenta	Bagaimana instansi menyusun kurikulum pelatihan Manajemen Talenta di Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural ASN LAN?	Kurikulum Manajemen Talenta sudah dibangun sejak 2018. Ada tim pelaksana Manajemen Talenta. Tim terdiri dari tim internal, pengelola SDM LAN, Narasumber dari Kementerian PAN RB, Narasumber dari KASN. Dari kolaborasi tersebut tercipta <i>Learning Management System</i> (LMS).
2.	Pelatihan Manajemen Talenta	Bagaimana instansi melakukan pelatihan Manajemen Talenta? Stakeholder mana saja yang terlibat dalam pelatihan Manajemen Talenta?	Dari hasil wawancara narasumber, diperoleh data dan informasi sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none">- Dalam LMS telah terdapat jadwal pembelajaran, modul-modul setiap materi pembelajaran, dan bahan tayang setiap modul pembelajaran.- Peserta pelatihan Manajemen Talenta berbeda-beda setiap tahunnya.- Peserta berasal dari instansi yang berbeda-beda pula, baik dari Kementerian/Lembaga/Daerah.

3.	Faktor pendukung dan penghambat (Berdasarkan perspektif FFA)	Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat manajemen talenta di instansi?	Dukungan pimpinan, internal instansi dan kerjasama dengan stakeholder lain dapat menjadi pendukung atau penghambat. Namun LAN senantiasa terus melakukan penyesuaian dan penyempurnaan dalam implementasi kebijakan Manajemen Talenta.
----	--	--	--



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

HASIL TELAAH DOKUMEN

No.	Dokumen yang ditelaah	Hasil
1.	Buku Panduan Manajemen Talenta	c. Regulasi Manajemen Talenta Nasional d. Tahapan Manajemen Talenta
2.	Dokumen Manajemen Talenta LAN	a. Regulasi Manajemen Talenta LAN melalui PerKaLAN b. Tahapan Manajemen Talenta LAN
3.	Dokumen Hasil <i>Assessment Manajemen Talenta</i> LAN	Gambar 4.9 Hasil <i>Assessment</i> Manajemen Talenta LAN

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

SURAT PENELITIAN DARI POLITEKNIK STIA LAN



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

Jl. Administrasi II Pejompongan, Jakarta Pusat 10260
Telp. 5347085, 5328496, 5326396, Fax. 53651793, 5329996
Email : politeknik@stialan.ac.id, website : www.stialan.ac.id

Nomor : 2459 /STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Penelitian Penulisan Skripsi**
Mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 17 Oktober 2023

Yth. Bapak Dr. Mariman Darto, SE., M.Si
Kepala Pusat Pengembangan Kader ASN LAN RI
di
Jakarta

Bersama ini dengan hormat kami informasikan bahwa salah satu mahasiswa kami:

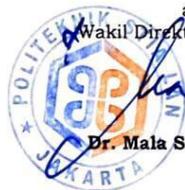
Nama : Devina Khaerunnisa
NPM : 2011011163
Jurusan : Administrasi Publik
Prodi : Administrasi Pembangunan Negara
Judul Skripsi : *ANALISIS INOVASI MANAJEMEN TALENTA DALAM RANGKA MEWUJUDKAN SDM APARATUR UNGGUL (STUDI KASUS LAN RI)*

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi di Instansi Bapak. Sehubungan dengan itu kami mohon kesediaan Bapak untuk dapat membantu mahasiswa dimaksud dalam mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkannya.

Atas perkenan bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terima kasih.

a.n Direktur,
Wakil Direktur I Bidang Akademik, *MA*

Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.



Tembusan:
1. Direktur;
2. Para Wakil Direktur;
3. Ketua Prodi APN;

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN DARI LAN

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Bapak Dr. Mariman Darto, M.Si
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kader ASN
Instansi : Lembaga Administrasi Negara

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas:

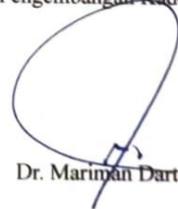
Nama : Devina Khaerunnisa
NPM : 2011011163
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Kampus : Politeknik STIA LAN Jakarta

Bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di LAN, melalui Kepala Pusat Pengembangan Kader ASN LAN, Bapak Dr. Mariman Darto, M.Si. untuk memperoleh data primer dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul **"IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN TALENTA DALAM RANGKA MEWUJUDKAN SDM APARATUR UNGGUL (STUDI KASUS LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA)"**.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Jakarta, 10 Desember 2023

Kepala Pusat Pengembangan Kader ASN



Dr. Mariman Darto, M.Si

Lampiran 7

HASIL TURNITIN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Retnayu Prasetyanti, S.AP., MAP

Jabatan : Dosen Pembimbing

Jurusan : Administrasi Publik

Dengan ini menerangkan bahwa Tugas Akhir atas nama Devina Khaerunnisa telah dilakukan uji plagiarisme (turnitin dengan hasil 20%).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 Desember 2023

Retnayu Prasetyanti, S.AP., MAP

Catatan:

- Dilampiri dengan bukti hasil turnitin

Feedback Studio - Personal - Microsoft Edge
https://ev.tumitnuk.com/zpp/carta/en_us/?o=218096740&student_user=1&o=Blu=21122164&lang=en_int

feedback studio -- Analisis Implementasi Kebijakan Manajemen Talenta LAN Dalam Rangka Mewujudkan ASN Unggul

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN TALENTA DALAM
RANGKA MEWUJUDKAN SDM APARATUR UNGGUL (STUDI KASUS
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA)**

Match Overview

20%

1	repository.unpas.ac.id	1%
2	inpublika.com	1%
3	Submitted to Politeknik...	1%
4	bkpsdmd.babelprov.go...	1%
5	www.atlantispress.com	1%
6	jurnal.iapa.or.id	1%
7	jurnal.unutppalemba...	1%

Page: 1 of 99 Word Count: 24446 Text-Only Report High Resolution On

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Devina Khaerunnisa

Tempat, Tanggal, Lahir : Subang, 4 Desember 2001

Agama : Islam

Alamat Rumah dan
Nomor telepon genggam : Perumahan Villa Bekasi Indah 2. Blok J2 Nomor
57. RT04/038. Desa Sumber Jaya, Kecamatan
Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi 17510.
083872480902

Surat Elektronik/e-mail : vindev412@gmail.com

Status Perkawinan : Belum Menikah

Riwayat Pendidikan : SD : SD Islam Al-Munir

SMP: SMPN 5 Tambun Selatan

SMA: SMAN 3 Tambun Selatan