

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen talenta ASN dalam Meningkatkan Pengembangan Kompetensi di Mahkamah Agung Republik Indonesia telah menunjukkan beberapa temuan kunci.

1. **Komitmen Pimpinan:** Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesadaran akan pentingnya komitmen manajemen puncak terhadap manajemen talenta dalam menciptakan lingkungan yang mendukung. Hal ini tercermin dalam upaya pihak manajemen untuk memastikan adanya dukungan dan arahan yang jelas terhadap program-program pengembangan kompetensi. Namun, masih terdapat kekurangan dalam mendorong kebijakan atau pedoman terkait manajemen talenta di Mahkamah Agung RI.
2. **Kebijakan dan Prosedur yang Jelas:** Kebijakan dan prosedur terkait manajemen talenta masih dalam tahap penyusunan, sehingga belum memiliki pedoman yang komprehensif. Dengan adanya pedoman yang jelas, para pegawai akan memiliki panduan yang dapat dijadikan acuan dalam mengikuti program pengembangan kompetensi yang ditawarkan oleh Mahkamah Agung RI.
3. **Pengembangan Karier Terstruktur:** Pengembangan karier yang terstruktur dan peluang pembelajaran diidentifikasi sebagai faktor penting dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan tetap tinggal di organisasi. Dari wawancara, terlihat bahwa meskipun program pembelajaran yang relevan untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan sudah ada, jenjang karier yang jelas masih kurang.

4. **Penghargaan dan Pengakuan yang Jelas:** Penghargaan yang tepat dan pengakuan atas prestasi dan kontribusi pegawai dipandang sebagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi talenta. Penghargaan seperti tunjangan kinerja atau tanggung jawab yang lebih besar menjadi insentif bagi para pegawai untuk terus berkinerja baik dan tetap setia terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, kesimpulan dari tanggapan yang diperoleh dari wawancara menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta di Mahkamah Agung RI telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan pengembangan kompetensi pegawai. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut, seperti peningkatan komitmen manajemen, penyempurnaan kebijakan dan prosedur, serta pengembangan karier yang lebih terstruktur. Dengan terus memperbaiki dan meningkatkan implementasi manajemen talenta, Mahkamah Agung RI dapat terus memajukan kemampuan dan kompetensi pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia (RI) untuk meningkatkan penerapan manajemen talenta ASN dalam meningkatkan pengembangan kompetensi di institusi tersebut:

1. Komitmen Pimpinan:

- a) Memasukkan indikator kinerja utama (IKP) terkait pengembangan talenta dalam penilaian kinerja pimpinan.
- b) Memperkuat komitmen pimpinan dalam bentuk kebijakan tertulis, seperti peraturan internal atau instruksi presiden, yang secara jelas mengatur tentang manajemen talenta di Mahkamah Agung RI.

- c) Membentuk tim manajemen talenta yang dipimpin oleh pejabat tinggi Mahkamah Agung RI untuk merumuskan dan melaksanakan strategi manajemen talenta.

2. Kebijakan dan Prosedur yang Jelas:

- a) Menyusun pedoman manajemen talenta yang komprehensif berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2022 tentang Pedoman Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara. dengan memuat tujuan, strategi, program, dan mekanisme monitoring dan evaluasi.
- b) Memastikan pedoman manajemen talenta terintegrasi dengan sistem manajemen kepegawaian secara keseluruhan.
- c) Melakukan sosialisasi dan edukasi pedoman manajemen talenta kepada seluruh pegawai.

3. Pengembangan Karier Terstruktur:

- a) Melakukan pemetaan kompetensi dan potensi pegawai secara menyeluruh berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2022 tentang Pemetaan Kompetensi dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan melakukan pemetaan kompetensi pegawai berdasarkan jabatan, tugas, dan fungsi.
- b) Mengembangkan program pengembangan karir yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan dan potensi pegawai di berbagai tingkatan dan jenjang jabatan.
- c) Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti program pengembangan karir yang sesuai dengan minat dan bakat mereka.

4. Penghargaan dan Pengakuan yang Jelas:

- a) Membangun sistem merit optimal didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai.
- b) Mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan yang jelas dan terukur untuk memotivasi pegawai dalam mengikuti program manajemen talenta dan meningkatkan kinerja mereka.
- c) Memberikan penghargaan dan pengakuan yang menarik dan bermanfaat bagi pegawai yang berprestasi dan mengembangkan talenta mereka serta menciptakan budaya organisasi yang menghargai dan mendukung pengembangan talenta.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan Mahkamah Agung RI dapat meningkatkan penerapan manajemen talenta ASN dan secara signifikan meningkatkan pengembangan kompetensi pegawai untuk mendukung misi dan visi organisasi secara lebih baik.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Armstrong, M., & Baron, A. (2004). *Managing Performance: Performance Management in Action*. CIPD Publishing.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bryman, A. (2008). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiadiputra, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supatmi, Y. A. S., Jumadi, M. K., Tauqiefie, H., Hapsari, S. Y., Rahmayuna, M. H., Mirza, M., Robbani, M., Astuti, R. P., & Suprpto, N. (2022). *Penguatan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Unit Penilaian Kompetensi (Assessment Center) Mahkamah Agung Republik Indonesia*. Kencana.
- Ulrich, D. (2017). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston: Harvard Business Review Press.

2. Artikel Jurnal

- Ambarwati, N. G. M. A. (2023). The implementation of talent management implementation at regional employee agency Wonogiri Regency Central Java. *Jurnal Administrasi Publik*, 21(1), 1-12.
- Bethke-Langenegger, P., Mahler, P., & Staffebach, B. (2023). Effectiveness of talent management strategies. *Human Resource Management Journal*, 33(2), 225-244.
- Bhatta, G. (2001). Enabling the Cream to Rise to the Top: A Cross-jurisdictional Comparison of Competencies for senior managers in the public sector. *Public Performance & Management*, 25(2), 194-207.
- Dwiputrianti, S., Sutyono, W., Suryanto, A., Rachmawati, T., & Octoviandy Purba, C. (2023). Understanding Indicators of Talent Acquisition and Retention of Different Generations in Building Talent

Management: A Case Study of DKI Jakarta Provincial Government. *Policy & Governance Review*, 7(1), 86-107.

Krissetyanti, E. P. L. (2023). Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan PNS. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 7(2), 123-136.

Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. 1(1), 9–25.

Pella, Darmin A., & Inayati. (2011). Talent Management (Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Poocharoen, O., & Lee, C. (2022). Managing Talent in the Public Sector: A Comparative Study of Singapore, Malaysia, and Thailand. *Public Management Review*, 24(1), 1-24.

Pramesti, E. N., & Susiloadi, P. (2023). Analisis Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Abdimas*, 11(1), 56-67.

Ramlall, R. (2014). Talent Management: A Critical Review. *Human Resource Management Review*, 24(2), 161-173.

Smerek, L. (2019). Talent management in a multinational company – the best practice example. *Management*, 24(2), 133-147.

Suparman, R., & Soantahon, S. M. (2023). Integrasi Manajemen Talenta dengan Pengembangan Kompetensi ASN. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 180-194.

Yuliana, M., Sutrisno, E., & Asropi, A. (2023). Factors for the Implementation of Talent Management in the Ministry of Marine Affairs and Fisheries of the Republic of Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 14(2), 151-164.

3. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1985, Nomor 55, 1005.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, www.bkn.go.id.

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor No. 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Permen PAN & RB No. 3 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024.

4. Dokumen atau Laporan Lainnya

Komisi Aparatur Sipil Negara. (2024). *Laporan Sistem Merit dalam Angka Tahun 2023*. Jakarta: KASN

Mahkamah Agung Republik Indonesia. (n.d.). *Assessment Center*. <https://assessmentcenter.mahkamahagung.go.id/>

Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2023). *Laporan Tahunan Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2023*. Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia.