

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN
WONOGIRI PROVINSI JAWA TENGAH**

Risang Priyo Wijoyo
NPP. 30.0716

Asdaf Kabupaten Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: risangpriyo2@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dra. Ni Gusti Made Ayu Ambarawati.,M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The research focuses on the implementation of talent management at the Wonogiri District Civil Service Agency which still has several obstacles. **Purpose:** This study aims to identify and describe the implementation of talent management at the Wonogiri Regency Regional Personnel Agency, to find out the obstacles and supports for implementing talent management at the Wonogiri Regency Regional Personnel Agency and to find out the efforts made by the Wonogiri Regency Regional Personnel Agency in overcoming obstacles that occur. **Method:** The research method used is descriptive qualitative research method with an inductive approach. The data collection techniques used are observation, interviews and documentation. The data analysis technique used is data reduction, data exposure, and drawing conclusions. To find out the implementation of talent management at the Wonogiri Regency Regional Personnel Agency, Edward III's theory of policy implementation is used. **Result:** The results of the study show that the implementation of talent management at the Regional Personnel Board of Wonogiri Regency has been carried out well. However, there are still some obstacles. **Conclusion:** The implementation of talent management at the Regional Employment Agency of Wonogiri Regency has been carried out well. There is some support such as there is a commitment from the leadership regarding the implementation of a merit system in filling structural positions, there is a strong legal basis, and there is support from the Central Java Provincial Government for the Wonogiri Regency Regional Personnel Agency. However, there are still a number of obstacles found in the form of budget constraints, employee interest in taking competency tests, the unavailability of an Assessment Center and the absence of functional assessors. Therefore efforts to overcome these obstacles are by providing Assessment Center facilities, allocating budgets for implementing talent management, and providing motivation and encouragement to employees.

Keywords: Implementation, Management of Civil Servant, Talent Management

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian berfokus kepada pelaksanaan manajemen talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri yang masih memiliki beberapa kendala. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan manajemen talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, mengetahui hambatan dan pendukung pelaksanaan manajemen talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dan mengetahui upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dalam mengatasi hambatan yang terjadi. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, paparan data, dan penarikan kesimpulan. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri ini menggunakan teori implementasi kebijakan Edward III. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri telah dilaksanakan dengan baik. Namun, masih terdapat beberapa kendala **Kesimpulan:** Pelaksanaan manajemen talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri telah dilaksanakan dengan baik. Terdapat beberapa dukungan seperti terdapat komitmen dari pimpinan terkait pelaksanaan sistem merit dalam pengisian jabatan struktural, adanya dasar hukum yang kuat, dan adanya dukungan dari pemerintah Provinsi Jawa Tengah bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang ditemukan berupa keterbatasan anggaran, minat pegawai untuk mengikuti uji kompetensi, belum tersedianya Assesment Center dan belum adanya tenaga fungsional assesor. Oleh karena itu upaya untuk mengatasi kendala tersebut adalah dengan menyediakan sarana Assesment Center, mengalokasikan anggaran untuk pelaksanaan manajemen talenta, dan memberikan motivasi dan dorongan kepada pegawai.

Kata kunci: Implementasi, Manajemen ASN, Manajemen Talenta

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Birokrasi Indonesia masih menjadi hambatan dalam pembangunan, yang ditandai dengan masih rendahnya kinerja pelayanan birokrasi dan masih tingginya angka korupsi di Indonesia. Hal ini tergambar dari beberapa laporan kinerja pemerintahan seperti The Global Competitiveness Report 2014-2015 (World Economic Forum, 2014) dimana Indonesia menempati peringkat 37 dari 140 negara, dan laporan Bank Dunia melalui Worldwide Governance Indicators yang menunjukkan bahwa efektivitas pemerintahan (Government Effectiveness) Indonesia masih sangat rendah, dengan nilai indeks di tahun 2014 adalah – 0, 01.

Selain menghadapi permasalahan internasional, birokrasi Indonesia juga masih dihadapkan kepada permasalahan-permasalahan dalam negeri seperti pelayanan kepada masyarakat yang kurang baik,

politisasi birokrasi terutama terjadi semenjak era desentralisasi dan otonomi daerah, yang kadang dapat mengancam keutuhan persatuan dan kesatuan bangsa. Dengan kata lain birokrasi kita belum profesional untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Upaya pemerintah dalam menjawab tantangan global ini adalah dengan terbitnya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 yang merupakan rancangan grand design perubahan dalam sistem birokrasi Indonesia yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang.

Salah satu dari area perubahan dalam reformasi birokrasi adalah area sumber daya manusia, yang memiliki tujuan untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, kapabel, profesional, dan memiliki kinerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan garda terdepan pemerintah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Dalam proses manajemen ASN, Pemerintah Indonesia melaksanakan sistem merit. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Pemberlakuan merit sistem dalam birokrasi Indonesia bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya; pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat; dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit.

Langkah selanjutnya dalam penerapan sistem merit adalah penerapan manajemen talenta dalam proses manajemen ASN. Manajemen Talenta menurut Krissetyanti dalam jurnal “Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan PNS (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS)” merupakan suatu proses implementasi dari strategi atau sistem yang terintegrasi untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja dengan mengembangkan proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan, pengikatan, dan mempertahankan pegawai yang memiliki keahlian dan bakat dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi di masa sekarang ini dan di masa yang akan datang. (Krissetyanti, 2013)

Salah satu pemerintah daerah yang sudah menerapkan sistem merit dan manajemen talenta dalam manajemen aparturnya adalah pemerintah kabupaten Wonogiri. Dilansir dari <https://www.solopos.com/sistem-merit-pemkab-wonogiri-raih-kategori-baik-tertinggi-di-soloraya-1212518> . Pemerintah Kabupaten Wonogiri meraih predikat kategori baik dan memperoleh nilai tertinggi di Solo Raya dalam penerapan sistem merit. Predikat ini bisa diraih karena Pemerintah Kabupaten Wonogiri sudah lebih dahulu menerapkan manajemen talenta yang menjadi pilar utama dalam sistem merit dalam upaya manajemen aparturnya. Sehingga pegawai dapat dikelola, ditempatkan, dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.

Dalam pelaksanaannya Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam penerapan Manajemen Talenta, diantaranya adalah sumber daya manusia yang berwenang masih belum terlalu memahami konsep

Manajemen Talenta, sehingga dalam proses manajemen pegawai masih cenderung menggunakan cara konvensional.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tentang implementasi pelaksanaan manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaia Daerah (BKD) Kabupaten Wonogiri Provinsi Jawa Tengah sebab melihat tujuan dari manajemen talenta pegawai negeri sipil yaitu mengembangkan keunggulan kompetitif (competitive advantage) melalui pemanfaatan potensi pegawai negeri sipil untuk meraih kinerja yang optimal.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Suci Indah Sari selaku Kepala Sub Bidang Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri yang dihubungi melalui whatsapp menjelaskan bahwa penerapan Manajemen Talenta sesuai dengan Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri sudah diterapkan selama kurang lebih satu tahun setelah ditetapkan peraturan bupati tersebut. Dalam pelaksanaannya terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam penerapan Manajemen Talenta, diantaranya adalah sumber daya manusia yang berwenang masih belum terlalu memahami konsep Manajemen Talenta, sehingga dalam proses manajemen pegawai masih cenderung menggunakan cara konvensional.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelaksanaan Manajemen Talenta dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh Niko Satria Rachmadinata dan Hani Gita Ayuningtias yang dilaksanakan pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta menggunakan rujukan teori Manajemen talenta disebut sebagai HCM (Human Capital Management), HRIS (HR Information System), atau HRMS (HR Management Systems). (Darmin dan Afifah, 2011) menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel manajemen talenta dalam dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja.

Penelitian yang berjudul Peran Talent Management Dalam Pembangunan SDM Yang Unggul yang diteliti oleh Ria Yuli Angliawati dan Feti Fatimah pada tahun 2020 menggunakan teori Lockwood 2006 yang menyatakan bahwa strategi manajemen talenta memiliki fokus pada lima area yaitu: penarikan (attracting), seleksi (selecting), pemakaian (engaging), pengembangan (development) dan mempertahankan (retaining) pegawai bertalenta (talent). Definisi lainnya menyebutkan bahwa manajemen talenta meliputi proses identifikasi, pengembangan dan mempertahankan SDM unggulan yang merupakan SDM bertalenta atau sering disebut dengan 'bintang' dan 'calon bintang' masa depan secara sistematis. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Pentingnya menyelaraskan strategi manajemen talenta dengan strategi bisnis, hal ini ditujukan untuk dapat mengembangkan talent mindset sekaligus penciptaan SDM yang unggul di masa kini dan masa depan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarijati dan Bambang Setiawan yang dilaksanakan pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BDP Bogor menggunakan rujukan teori Ernie Trisnawati Sule dan Ratri Wahyunintyas (2016:29),

indikator manajemen talenta dapat dibagi menjadi tiga kelompok besar yaitu : Menarik talenta, Mengembangkan talenta, Mempertahankan talenta. Penelitian dilaksanakan dengan metode kualitatif dengan hasil yang menunjukkan bahwa Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja berpengaruh positif juga signifikan pada kinerja karyawan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, Penelitian ini menggunakan teori Edward III (1980) mengenai implementasi kebijakan publik yang melihat keberhasilan suatu kebijakan berdasarkan indikator komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Penelitian ini menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Jika pada penelitian sebelumnya berfokus kepada konsep Manajemen Talenta, penelitian ini berfokus kepada kebijakan penerapan Manajemen Talenta. Selain itu penelitian ini menganalisis penerapan Manajemen Talenta di Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) sedangkan penelitian lain menganalisis penerapan Manajemen Talenta pada organisasi swasta.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui serta menganalisis penerapan manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri Provinsi Jawa Tengah, untuk mengetahui serta menganalisis faktor-faktor penghambat dan pendukung penerapan manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri Provinsi Jawa Tengah, serta untuk mengetahui serta menganalisis upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri Provinsi Jawa Tengah dalam mengatasi faktor-faktor penghambat dalam penerapan Manajemen Talenta dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri Propinsi Jawa Tengah.

II. METODE

Penelitian dengan menggunakan menggunakan metode kualitatif deskriptif yang dikaji dengan pendekatan induktif. Oleh karena itu, pelaksanaan dalam penelitian dilakukan sesuai dengan fakta-fakta yang terdapat di lapangan mengenai implemmtas Manajemen Talenta dalam meningkatkan kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Wonogiri.

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Pada data primer, peneliti melaksanakan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi langsung di lapangan yaitu di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Wonogiri dengan melibatkan para pegawai yang berada di instansi tersebut. Sedangkan pada data sekunder, peneliti melaksanakan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen, arsip dan laporan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Wonogiri. Adapun analisisnya menggunakan teori implementasi kebijakan publik (Edward III, 1980) yang menyatakan bahwa keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan publik dapat diukur melalui 4 (empat) dimensi, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Wonogiri dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan publik Edward III (Edward III, 1980) yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan publik dapat diukur melalui 4 (empat) dimensi, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut :

3.1 Implementasi Manajemen Talenta dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri Propinsi Jawa Tengah

3.1.1 Komunikasi

Berdasarkan observasi peneliti, Pemerintah Kabupaten Wonogiri telah melaksanakan kegiatan Sosialisasi Proses Pengusulan Kenaikan Pangkat Melalui Aplikasi METEKU di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri pada 16 Juni 2022 yang bertempat di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri yang diikuti oleh admin kepegawaian dari seluruh unit kerja di Kabupaten Wonogiri. Kegiatan tersebut mensosialisasikan bagaimana alur pengusulan kenaikan pangkat melalui aplikasi METEKU sebagai penerapan dari Manajemen Talenta.

Sosialisasi Proses Pengusulan Kenaikan Pangkat Melalui Aplikasi METEKU di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri dipimpin oleh Bapak Soehardi, S.E., M.M selaku Kepala Bidang Mutasi Dan Pengembangan Aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Beliau menyatakan bahwa aplikasi METEKU merupakan wujud tindak lanjut Pemerintah Kabupaten Wonogiri terhadap Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Manajemen Aparatur Sipil Negara sehingga Pemerintah Kabupaten Wonogiri melalui Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri mulai membangun sistem informasi guna penerapan Manajemen Talenta.

Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri juga membuat panduan berupa video tutorial mengenai cara aktivasi akun di aplikasi METEKU yang diunggah pada Chanel Youtube Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Video tersebut menjelaskan tentang proses pembuatan akun bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri selain itu juga menjelaskan fungsi dari fitur yang ada di aplikasi METEKU sehingga pegawai dapat mengerti dan familiar dalam penggunaan aplikasi METEKU.

Dari hasil observasi tersebut peneliti menemukan adanya transmisi informasi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dengan adanya kegiatan sosialisasi dan panduan terkait aplikasi METEKU dalam penerapan Manajemen Talenta, peneliti juga menemukan adanya kejelasan informasi dan konsistensi dalam penyampaian informasi mengenai pelaksanaan Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri.

Hasil observasi peneliti didukung dengan wawancara peneliti dengan Bapak Djoko Purwidyatmo, S.Sos., M.M sebagai Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri pada hari Senin, 16 Januari 2023 di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, beliau menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri telah diterapkan sejak pertengahan tahun 2021 seiring dengan adanya Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri, proses sosialisasi mengenai pelaksanaan sistem merit lanjutan yaitu manajemen talenta sudah

secara bertahap dilaksanakan, diberikan juga seminar dan pelatihan mengenai manajemen talenta kepada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri. Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri sendiri sebagai pilot project dari Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri sudah 6 kali melaksanakan rapat terkait penyampaian implementasi Manajemen Talenta, selain itu kita juga melakukan pelatihan dan pendidikan untuk Pranata Komputer yang ada disini untuk menyusun dan mengelola aplikasi METEKU (Manajemen Talenta dan Kepegawaian Unit) yang menjadi backbone dalam implementasi Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri.”

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa proses transmisi informasi mengenai kebijakan dilaksanakan bertahap melalui sosialisasi dan pelatihan, terdapat konsistensi informasi dari informasi terkait Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri karena dalam implementasi Manajemen Talenta sudah berdasarkan Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri yang menjadi tolak ukur implementasi Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

Hal ini sejalan dengan keterangan yang diberikan oleh Bapak Suratman, SE., M.M selaku Sekretaris di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri yang diwawancarai pada hari Selasa, 17 Januari 2023 beliau menyatakan bahwa:

“Pada awal adanya kebijakan Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri pada umumnya dan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri pada khususnya. Kita semua belum mengetahui apa itu Manajemen Talenta dan belum mengerti mengapa Manajemen Talenta harus dilaksanakan karena selama ini manajemen pegawai dilaksanakan secara konvensional, kenaikan pangkat dan jabatan pegawai disesuaikan dengan Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) bukan berdasarkan Talenta dan kompetensi pegawai. Seiring berjalannya waktu dan dengan adanya sosialisasi terkait Manajemen Talenta, kami sudah mengerti dan sudah dapat mengimplementasikan konsep manajemen pegawai menggunakan Manajemen Talenta.”

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa adanya kejelasan informasi mengenai implementasi Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Kabupaten Wonogiri setelah dilaksanakan sosialisasi mengenai Manajemen Talenta dan dilaksanakannya Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan dari hasil observasi, wawancara, dan data pendukung penelitian, implementasi Manajemen Talenta dari dimensi komunikasi sudah menunjukkan adanya proses transmisi yang baik, kejelasan informasi yang akurat, dan terdapat konsistensi terkait implementasi Manajemen Talenta.

3.1.2 Sumber Daya

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari aplikasi Manajemen Talenta dan Kepegawaian Umum (METEKU) milik Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri diketahui baru 426 pegawai di Kabupaten Wonogiri dari 8.802 total pegawai di Kabupaten Wonogiri yang sudah di melaksanakan uji kompetensi dan dipetakan ke dalam 9 (sembilan) kuadran sesuai dengan Talent Box dalam Manajemen Talenta dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1

Pemetaan Pegawai yang Sudah Melaksanakan Uji Kompetensi

Kuadran	Jumlah Pegawai
1	0
2	137
3	51
4	6
5	198
6	4
7	3
8	27
9	0
Jumlah	426

Sumber : Aplikasi METEKU BKD Kabupaten Wonogiri, 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui bahwa baru 426 pegawai dari 8.802 pegawai di Kabupaten Wonogiri atau sekitar 4,8% dari total pegawai di Kabupaten Wonogiri yang sudah melaksanakan Uji Kompetensi dan pemetaan talenta. Hal ini disebabkan karena keterbatasan anggaran, belum terdapatnya tenaga assesor, dan belum adanya fasilitas Assesment Center di Kabupaten Wonogiri sehingga pelaksanaan uji kompetensi Pemerintah Kabupaten Wonogiri meminta bantuan kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Tengah. Seperti yang dijelaskan Ibu An Nur Indirawati, S.E selaku Kepala Subbagian Umum Dan Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah di Kantor Kepegawaian Daerah pada hari Selasa, 18 Januari 2023 menyatakan bahwa:

“Dari segi sumber daya manusia Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri masih terkendala belum adanya pejabat fungsional assesor yang bertugas untuk menilai uji kompetensi pegawai, dari segi anggaran masih terbatas dan belum cukup untuk menguji kompetensi kan seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, sedangkan dari segi fasilitas untuk server aplikasi Manajemen Talenta dan Kepegawaian Umum (METEKU) sudah tersedia namun belum adanya fasilitas assesment center di Kabupaten Wonogiri, sehingga untuk pelaksanaan uji kompetensi pegawai dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Tengah sekaligus meminta bantuan pejabat fungsional assesor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Tengah.”

Wawancara di atas menunjukkan bahwa dari dimensi sumberdaya berdasarkan segi sumber daya manusia, sumber daya anggaran, dan sumber daya fasilitas menunjukkan masih belum maksimal dalam mendukung implementasi Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Hal ini di dukung dengan pernyataan Bapak - Ida Rachmawati, S.ST selaku Kepala Subbagian Keuangan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri yang menjeskan bahwa:

“Belum ada alokasi khusus yang diperuntukkan untuk pelaksanaan Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, untuk melaksanakan uji kompetensi kita harus memprioritaskan unsur pimpinan terlebih dahulu karena keterbatasan anggaran maka

tidak semua pegawai dapat melaksanakan uji kompetensi untuk pemetaan talenta pegawai. Sehingga implementasi Manajemen Talenta belum berjalan sesuai target yang diharapkan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dari perspektif sumberdaya belum siap untuk melaksanakan Manajemen Talenta. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang secara kuantitas masih kurang dan secara kualitas masih belum memiliki kompetensi yang memadai untuk pelaksanaan Manajemen Talenta, kurangnya anggaran yang disebabkan karena belum adanya alokasi secara khusus untuk pelaksanaan Manajemen Talenta dan belum terdapat fasilitas Assesment Center dan pejabat fungsional assesor yang merupakan aspek penting dalam implementasi Manajemen Talenta.

3.1.3 Disposisi

Berdasarkan LKjP BKD Kabupaten Wonogiri tahun 2022 menunjukkan bahwa dari capaian dari 8 (delapan) indikator kinerja, 6 (dua) indikator kinerja diantaranya melampaui target dan termasuk dalam kategori Sangat Baik. Sedangkan 2 (dua) indikator kinerja lainnya mendapatkan predikat Baik. Secara keseluruhan rata – rata presentase capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri pada Tahun 2022 adalah 148,25% dengan predikat Sangat Baik. Hal ini menunjukkan adanya kepemimpinan yang baik yang mendukung kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Hal ini didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Djoko Purwidyatmo, S.Sos., M.M sebagai Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dalam wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Kamis, 20 Januari 2023 menjelaskan bahwa:

“Bapak Joko Sutopo (Bupati Wonogiri) meminta kepada kami (Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri) untuk menjadi pilot project dalam implementasi Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri, mengingat Kabupaten Wonogiri telah mencapai predikat sangat baik dalam pelaksanaan sistem merit sehingga kami di dorong untuk lebih berkemabang dan mulai melaksanakan Manajemen Talenta agar pelaksanaan sistem merit dan manajemen kepegawaian dapat berjalan lebih profesional dan pegawai yang menduduki bidangnya adalah pegawai yang paling cocok.”

Sejalan dengan hal itu Bapak Suratman, SE., M.M selaku Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dalam wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Kamis, 20 Januari 2023 menjelaskan bahwa:

“Penerapan Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri didukung penuh oleh Pemerintah Kabupaten Wonogiri, Bupati sudah mengeluarkan Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri untuk menjadi pedoman pelaksanaan Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri pada umumnya dan di BKD pada khususnya.”

Hal ini menunjukkan adanya komitmen dari Bupati Wonogiri dalam implementasi Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri, komitmen ini juga didukung dengan ditetapkannya Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Tujuan dari pelaksanaan Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri adalah untuk mewujudkan tata kelola sumber daya aparatur yang baik dan profesional sesuai dengan tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Wonogiri yang tercantum dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri tahun 2021-2026.

3.1.4 Struktur Birokrasi

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak Wahono, S.H., MM selaku Kepala Bidang Administrasi Dan Pengembangan Aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri pada hari Jum'at, 21 Januari 2023 menjelaskan bahwa:

“Pelaksanaan sistem merit dan Manajemen Talenta sepenuhnya berjalan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS, sedangkan pedoman teknis pelaksanaan Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri sudah tertuang dalam Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri.”

Dari wawancara di atas menunjukkan bahwa Standard Operating Procedure (SOP) pelaksanaan Manajemen Talenta sudah terdapat dalam Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri yang menjadi pedoman dalam implementasi Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

Ibu An Nur Indirawati, S.E selaku Kepala Subbagian Umum Dan Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri pada hari Jum'at, 21 Januari 2023 menjelaskan bahwa:

“Belum terdapat tim khusus atau bidang khusus yang menangani tentang pelaksanaan manajemen talenta, untuk saat ini di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri pendistribusian wewenang dan tanggung jawab terkait Manajemen Talenta masih bersifat tugas tambahan dan dikoordinasikan ke semua bidang yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.”

Dari wawancara di atas diketahui bahwa belum terdapat bidang khusus yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk pelaksanaan Manajemen Talenta, untuk saat ini hal-hal yang terkait dengan Manajemen Talenta didelegasikan berdasarkan kecocokan tugas dan fungsi bidang yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

3.2 Faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri Propinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi peneliti di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri terkait implementasi Manajemen Talenta dan dikaitkan dengan dokumen dokumen penunjang maka ditemukan faktor penghambat dan faktor pendukung dalam implemmtasi Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri diantaranya :

3.2.1 Faktor Penghambat

3.2.1.1 Belum terdapat pejabat fungsional assesor

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak Suratman, SE., M.M selaku Sekretaris di Badan Kepegawaian Daerah di Kantor Kepegawaian Daerah pada hari Selasa, 18 Januari 2023 menyatakan bahwa:

Dari segi sumber daya manusia Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri masih terkendala belum adanya pejabat fungsional assesor yang bertugas untuk menilai uji kompetensi pegawai, dari segi anggaran masih terbatas dan belum cukup untuk menguji kompetensi kan seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, sedangkan dari segi fasilitas untuk server aplikasi Manajemen Talenta dan Kepegawaian Umum (METEKU) sudah tersedia namun belum adanya fasilitas assesment center di Kabupaten Wonogiri, sehingga untuk pelaksanaan uji kompetensi pegawai dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Tengah sekaligus meminta bantuan pejabat fungsional assesor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Tengah.

Wawancara di atas menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri belum memiliki pejabat asessor yang bertugas untuk melaksanakan asesmen pegawai dalam implementasi Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Hal ini di dukung dengan pernyataan An Nur Indirawati, S.E selaku Kepala Subbagian Umum Dan Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah di Kantor Kepegawaian Daerah pada hari Selasa, 18 Januari 2023 menyatakan bahwa:

Dari segi sumber daya manusia Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri masih terkendala belum adanya pejabat fungsional assesor yang bertugas untuk menilai uji kompetensi pegawai, dari segi anggaran masih terbatas dan belum cukup untuk menguji kompetensi kan seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, sehingga Badan Kepegawaian Kabupaten Wonogiri meminta bantuan kepada pejabat fungsional assesor yang berada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Tengah.

Dari wawancara diatas diketahui bahwa Dari segi sumber daya manusia Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri masih terkendala belum adanya pejabat fungsional assesor yang bertugas untuk menilai uji kompetensi pegawai sehingga dalam pelaksanaan uji kompetensi masih bergantung kepada bantuan pejabat fungsional assesor yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Tengah.

3.2.1.2 Belum tersedia sarana Assesment Center

Kabupaten Wonogiri belum memiliki fasilitas Assesment Center sebagai fasilitas yang berguna untuk tempat pelaksanaan assement pegawai yang merupakan salah satu tahapan penting dalam Manajemen Talenta. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Suratman, SE., M.M selaku Sekretaris di Badan Kepegawaian Daerah di Kantor Kepegawaian Daerah pada hari Selasa, 18 Januari 2023 menyatakan bahwa:

Dari segi sumber daya manusia Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri masih terkendala belum adanya pejabat fungsional assesor yang bertugas untuk menilai uji kompetensi pegawai, dari segi anggaran masih terbatas dan belum cukup untuk menguji kompetensi kan seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, sedangkan dari segi

fasilitas untuk server aplikasi Manajemen Talenta dan Kepegawaian Umum (METEKU) sudah tersedia namun belum adanya fasilitas assesment center di Kabupaten Wonogiri, sehingga untuk pelaksanaan uji kompetensi pegawai dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Tengah sekaligus meminta bantuan pejabat fungsional assesor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Tengah.

Wawancara di atas menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri belum memiliki Assesment Center dan untuk melaksanakan uji kompetensi dan assesment pegawai Pemerintah Kabupaten Wonogiri meminta bantuan pejabat fungsional assesor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Tengah.

Hal ini di dukung dengan pernyataan An Nur Indirawati, S.E selaku Kepala Subbagian Umum Dan Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah di Kantor Kepegawaian Daerah pada hari Selasa, 18 Januari 2023 menyatakan bahwa:

Dari segi fasilitas untuk server aplikasi Manajemen Talenta dan Kepegawaian Umum (METEKU) sudah tersedia namun belum adanya fasilitas assesment center di Kabupaten Wonogiri, sehingga untuk pelaksanaan uji kompetensi pegawai dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan wawancara diatas dijelaskan bahwa Kabupaten Wonogiri belum memiliki fasilitas Assesment Center sehingga pelaksanaan uji kompetensi yang merupakan salah satu tahapan Manajemen Talenta dilaksanakan dengan meminjam Assesment Center yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Tengah.

3.2.1.3 Belum terdapat alokasi anggaran khusus

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Ibu Ida Rachmawati, S.ST. selaku Kepala Subbagian Keuangan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri yang menjeskan bahwa:

Belum ada alokasi khusus yang diperuntukkan untuk pelaksanaan Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, untuk melaksanakan uji kompetensi kita harus memprioritaskan unsur pimpinan terlebih dahulu karena keterbatasan anggaran maka tidak semua pegawai dapat melaksanakan uji kompetensi untuk pemetaan talenta pegawai. Sehingga implementasi Manajemen Talenta belum berjalan sesuai target yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri bahwa belum terdapat alokasi anggaran khusus terkait implementasi Manajemen Talenta sehingga dalam pelaksanaan Manajemen Talenta Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri harus berhemat dengan anggaran yang terbatas.

3.2.2 Faktor Pendukung

3.2.2.1 Adanya informasi yang jelas dan konsisten

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak Djoko Purwidyatmo, S.Sos., M.M sebagai Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri pada hari Senin, 16 Januari 2023 di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, beliau menyatakan bahwa :

Pelaksanaan Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri telah diterapkan sejak pertengahan tahun 2021 seiring dengan adanya Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 72 Tahun 2021 Tentang

Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri, proses sosialisasi mengenai pelaksanaan sistem merit lanjutan yaitu manajemen talenta sudah secara bertahap dilaksanakan, diberikan juga seminar dan pelatihan mengenai manajemen talenta kepada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri. Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri sendiri sebagai pilot project dari Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri sudah 6 kali melaksanakan rapat terkait penyampaian implementasi Manajemen Talenta, selain itu kita juga melakukan pelatihan dan pendidikan untuk Pranata Komputer yang ada disini untuk menyusun dan mengelola aplikasi METEKU (Manajemen Talenta dan Kepegawaian Unit) yang menjadi backbone dalam implementasi Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri.

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa proses transmisi informasi mengenai kebijakan dilaksanakan bertahap melalui sosialisasi dan pelatihan, terdapat konsistensi informasi dari informasi terkait Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri karena dalam implementasi Manajemen Talenta sudah berdasarkan Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri yang menjadi tolak ukur implementasi Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

Hal ini sejalan dengan keterangan yang diberikan oleh Bapak Soehardi, S.E., M.M selaku Kepala Bidang Mutasi Dan Pengembangan Aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri yang diwawancarai pada hari Selasa, 17 Januari 2023 beliau menyatakan bahwa:

Pada awal adanya kebijakan Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri pada umumnya dan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri pada khususnya. Kita semua belum mengetahui apa itu Manajemen Talenta dan belum mengerti mengapa Manajemen Talenta harus dilaksanakan karena selama ini manajemen pegawai dilaksanakan secara konvensional, kenaikan pangkat dan jabatan pegawai disesuaikan dengan Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) bukan berdasarkan Talenta dan kompetensi pegawai. Seiring berjalannya waktu dan dengan adanya sosialisasi terkait Manajemen Talenta, kami sudah mengerti dan sudah dapat mengimplementasikan konsep manajemen pegawai menggunakan Manajemen Talenta.

3.2.2.2 Dukungan dan Komitmen Bupati Wonogiri

Bapak Djoko Purwidyatmo, S.Sos., M.M sebagai Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dalam wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Kamis, 20 Januari 2023 menjelaskan bahwa:

Bapak Joko Sutopo (Bupati Wonogiri) meminta kepada kami (Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri) untuk menjadi pilot project dalam implementasi Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri, mengingat Kabupaten Wonogiri telah mencapai predikat sangat baik dalam pelaksanaan sistem merit sehingga kami di dorong untuk lebih berkemabang dan mulai melaksanakan Manajemen Talenta agar pelaksanaan sistem merit dan manajemen kepegawaian dapat berjalan lebih profesional dan pegawai yang menduduki bidangnya adalah pegawai yang paling cocok.

Hal ini menunjukkan adanya komitmen dari Bupati Wonogiri dalam implementasi Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri, komitmen ini juga didukung dengan ditetapkannya Peraturan Bupati

Wonogiri Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Tujuan dari pelaksanaan Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri adalah untuk mewujudkan tata kelola sumber daya aparatur yang baik dan profesional sesuai dengan tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri yang tercantum dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri tahun 2021-2026.

3.2.2.3 Terdapat Standard Operating Procedure (SOP) pelaksanaan Manajemen Talenta

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak Wahono, S.H., MM selaku Kepala Bidang Administrasi Dan Pengembangan Aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri pada hari Jum'at, 21 Januari 2023 menjelaskan bahwa:

Pelaksanaan sistem merit dan Manajemen Talenta sepenuhnya berjalan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS, sedangkan pedoman teknis pelaksanaan Manajemen Talenta di Kabupaten Wonogiri sudah tertuang dalam Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri.

Dari wawancara di atas menunjukkan bahwa Standard Operating Procedure (SOP) pelaksanaan Manajemen Talenta sudah terdapat dalam Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri yang menjadi pedoman dalam implementasi Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri

3.3 Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor-faktor penghambat penerapan Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri Propinsi Jawa Tengah

3.3.1 Serifikasi Tenaga Assesor

Permasalahan dalam penerapan Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri salah satunya adalah belum adanya pejabat fungsional assesor di Kabupaten Wonogiri. Untuk mengatasi permasalahan tersebut Bapak Djoko Purwidyatmo, S.Sos., M.M sebagai Kepala Badan Kepegawaian kabupaten Wonogiri menjelaskan bahwa:

Kita akan berupaya tahun ini kita akan melaksanakan pelatihan untuk menjadi assesor kepada beberapa pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri agar dapat menjadi assesor, setelah itu kita akan lakukan sertifikasi tenaga assesor sehingga kedepannya Kabupaten Wonogiri memiliki tenaga assesor sendiri dan dapat melaksanakan uji kompetensi dan assemen secara mandiri.

Dari pernyataan di atas maka untuk mengatasi keterbatasan anggaran maka pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri akan mengajukan permohonan anggaran ke Pemerintah Kabupaten, untuk mengatasi belum adanya pejabat assesor maka pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri akan melaksanakan pelatihan dan sertifikasi kepada beberapa pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri agar dapat menjadi assesor, dan untuk mengatasi kendala belum terdapatnya sarana dan prasarana Assesment Center maka Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Wonogiri akan mengusulkan kepada Bupati secara langsung untuk rencana pembangunan Assesment Center di Kabupaten Wonogiri

3.3.2 Mengusulkan Pembangunan Assesment Center

Permasalahan lain dalam penarapan Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri adalah belum tersedianya fasilitas Assesment Center di Kabupaten Wonogiri. Untuk mengatasi permasalahan belum tersedianya fasilitas Assesment Center di Kabupaten Wonogiri maka Pemerintah Kabupaten Wonogiri sudah merencanakan pembangunan Assesment Center seperti yang tercantum dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Kabupaten Wonogiri Tahun 2021 – 2026. Hal ini didukung dengan pernyataan dari Bapak Djoko Purwidyatmo, S.Sos., M.M sebagai Kepala Badan Kepegawaian kabupaten Wonogiri menjelaskan bahwa:

Kita sudah berupaya mengajukan usulan ke Pemerintah Kabupaten Wonogiri untuk pembangunan Assesment Center dan sudah termuat dalam RENSTRA Kabupaten Wonogiri 2021-2026. Semoga benar benar di realisasikan dan terlaksana sesuai harapan. Sehingga Kabupaten Wonogiri dapat secara mandiri melaksanakan Manajemen Talenta karena sudah memiliki tenaga assesor dan Assesment Center sendiri dan tidak perlu lagi bergantung kepada Pemerintah Provinsi.

Dari pernyataan di atas dijelaskan bahwa untuk mengatasi permasalahan belum tersedianya fasilitas Assesment Center di Kabupaten Wonogiri maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri mengusulkan adanya pembangunan Assesment Center di Kabupaten Wonogiri dan rencana ini sudah tercantum dalam RENSTRA Kabupaten Wonogiri Tahun 2021-2026.

3.3.3 Pengembangan Struktur Organisasi

Permasalahan dalam penarapan Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dari dimensi struktur organisasi adalah belum terdapat fragmentasi atau pendistribusian tugas secara khusus terkait dengan pelaksanaan Manajemen Talenta di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Urusan-urusan yang berkaitan dengan pelaksanaan Manajemen Talenta didelegasikan kepada bidang-bidang di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri yang disesuaikan dengan kesamaan tugas dan fungsi bidang tersebut. Untuk mengatasi permasalahan tersebut Ibu An Nur Indirawati, S.E selaku Kepala Subbagian Umum Dan Kepegawaian di Badan Kepegawaian Kabupaten Wonogiri menjelaskan bahwa:

Tahun ini akan diupayakan untuk perubahan struktur organisasi agar terdapat bidang khusus di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri yang menangani pelaksanaan manajemen talenta di Kabupaten Wonogiri sehingga pendistribusian wewenang dan tanggung jawab menjadi lebih tertata dan tidak simpang siur.

Berdasarkan keterangan di atas dijelaskan bahwa untuk mengatasi hambatan di dalam struktur organisasi maka akan diupayakan adanya perubahan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri sehingga kedepannya pendistribusian wewenang dan tanggung jawab akan lebih terarah..

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Implementasi Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri telah dilaksanakan dengan cukup baik dipandang dari dimensi komunikasi, dimensi disposisi dan dimensi struktur birokrasi pada indikator Standar Operasional Prosedur. Namun masih belum baik dipandang dari dimensi sumberdaya dan dimensi struktur birokrasi pada indikator fragmentasi dalam Implementasi Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

Faktor penghambat dalam Implementasi Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri antara lain adalah belum adanya alokasi anggaran khusus terkait pelaksanaan Manajemen Talenta, belum adanya pejabat fungsional assesor, belum tersedianya assesment center dan belum terdapat bidang khusus di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri yang bertanggungjawab melaksanakan Manajemen Talenta. sedangkan faktor pendukung yang ditemukan antara lain sudah terdapat alur komunikasi dan sosialisasi yang baik, adanya komitmen dari Bupati Wonogiri terkait pelaksanaan manajemen talenta, terdapat Standart Operational Procedure (SOP) yang jelas.

Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dalam mengatasi hambatan tersebut antara lain adalah dengan mengadakan sertifikasi tenaga assesor, mengusulkan pembangunan Assesment Center, mengajukan alokasi anggaran khusus untuk pelaksanaan Manajemen Talenta, dan melakukan pengembangan struktur organisasi agar terdapat bidang khusus yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan Manajemen Talenta..

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri melalui hasil wawancara, observasi, dan data data yang diperoleh, maka peneliti mengambil kesimpulan dalam Implementasi Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

1. Implementasi Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri telah dilaksanakan dengan cukup baik dipandang dari dimensi komunikasi, dimensi disposisi dan dimensi struktur birokrasi pada indikator Standar Operasional Prosedur. Namun masih belum baik dipandang dari dimensi sumberdaya dan dimensi struktur birokrasi pada indikator fragmentasi dalam Implementasi Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.
2. Faktor penghambat dalam Implementasi Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri antara lain adalah belum adanya alokasi anggaran khusus terkait pelaksanaan Manajemen Talenta, belum adanya pejabat fungsional assesor, belum tersedianya assesment center dan belum terdapat bidang khusus di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri yang bertanggungjawab melaksanakan Manajemen Talenta. sedangkan faktor pendukung yang ditemukan antara lain sudah terdapat alur komunikasi dan sosialisasi yang baik,

adanya komitmen dari Bupati Wonogiri terkait pelaksanaan manajemen talenta, terdapat Standart Operational Procedure (SOP) yang jelas.

3. Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dalam mengatasi hambatan tersebut antara lain adalah dengan mengadakan sertifikasi tenaga assesor, mengusulkan pembangunan Assesment Center, mengajukan alokasi anggaran khusus untuk pelaksanaan Manajemen Talenta, dan melakukan pengembangan struktur organisasi agar terdapat bidang khusus yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan Manajemen Talenta

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu organisasi perangkat daerah yaitu BKD Kabupaten Wonogiri.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Implementasi Manajemen Talenta di BKD Kabupaten Wonogiri.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Edward III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Congressional Quarterly Press.
- Rachmadinata, N., & Ayuningtias, H. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197-204. doi:10.25124/jmi.v17i3.1156
- Sudarijati, ., & Setiawan, B. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bdp Bogor. *Jurnal Visionida*, 5(1), 46-57. <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i1.1805>
- Yuli Angliawati, R., & Fatimah, F. (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28-40. <https://doi.org/10.51977/jsm.v2i2.321>