

STRATEGI TALENT MANAGEMENT DAN DAMPAKNYA TERHADAP PENGEMBANGAN ASN DI KABUPATEN PARIGI MOUTONG

Ashari B¹; Andhyka²; Dela Safitri³; Cahya Ervira Andani⁴; Andi Budiman⁵

Institut Teknologi Kesehatan dan Bisnis Graha Ananda, Palu^{1,2,3,4,5}

Email : asharib240191@gmail.com¹; dhykacie54@gmail.com²;

delasafitriasri@gmail.com³; ervira.andani@gmail.com⁴; budiman.andi@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi talent management di lingkungan Pemerintah Kabupaten Parigi Moutong dan mengevaluasi dampaknya terhadap pengembangan aparatur sipil negara (ASN) serta kinerja organisasi. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif studi kasus melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi talent management di Kabupaten Parigi Moutong masih bersifat parsial, dengan fokus utama pada rekrutmen dan pelatihan dasar, sementara aspek pemetaan talenta dan manajemen karier belum berjalan optimal. Faktor pendukung meliputi komitmen pimpinan daerah dan ketersediaan regulasi dasar, sedangkan hambatan terbesar adalah keterbatasan anggaran, rendahnya literasi digital, serta budaya birokrasi yang masih administratif. Dampak positif terlihat pada peningkatan kompetensi ASN yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi, meskipun keterbatasan cakupan peserta membatasi skala pengaruhnya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan sistem talent management berbasis kompetensi dan teknologi informasi sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing ASN di daerah. Rekomendasi kebijakan mencakup digitalisasi pemetaan talenta, peningkatan kapasitas manajerial, dan integrasi program pengembangan karier dengan kebutuhan organisasi.

Kata Kunci : Talent Management; Pengembangan ASN; Kinerja Organisasi; Sektor Publik; Pemerintah Daerah

ABSTRACT

This study aims to analyze the talent management strategy within the Parigi Moutong Regency Government and evaluate its impact on civil servant (ASN) development and organizational performance. Using a qualitative case study approach, the research involved in-depth interviews, observations, and document analysis at the Regional Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM) and selected regional work units (OPDs). The findings reveal that the implementation of talent management remains partial, focusing primarily on recruitment and basic training, while talent mapping and career management have yet to be optimized. Supporting factors include leadership commitment and the availability of basic regulations, whereas major obstacles consist of budget limitations, low digital literacy, and an administrative-oriented bureaucratic culture. Positive impacts are evident in the improved competencies of civil servants participating in competency-based training, though the limited coverage reduces its broader effectiveness. The study concludes that strengthening competency-based and technology-driven talent management systems is essential to enhance ASN competitiveness at the local level. Policy recommendations include digitalizing talent mapping, enhancing managerial capacity, and integrating career development programs with organizational needs.

Keywords : Talent management; Civil servant development; Organizational performance; Public sector; Local government

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan agenda strategis dalam reformasi birokrasi Indonesia. Pemerintah melalui Kementerian PANRB menekankan pentingnya penerapan manajemen talenta (talent management/TM) sebagai instrumen untuk menciptakan birokrasi yang profesional, adaptif, dan berdaya saing global (Kementerian PANRB, 2023). TM dipahami sebagai serangkaian praktik yang mencakup identifikasi, pemetaan potensi, pengembangan berkelanjutan, hingga retensi pegawai berkompentensi tinggi (Kravariti et al., 2022).

Meskipun konsep TM berkembang pesat di sektor swasta, penerapannya di sektor publik menghadapi tantangan serius. Hasil evaluasi BPKP (2022) menunjukkan banyak pemerintah daerah belum memiliki sistem pemetaan talenta yang terintegrasi. Tantangan lain muncul dari keterbatasan anggaran, resistensi budaya birokrasi, dan rendahnya literasi digital ASN (Dwiputrianti et al., 2023).

Sejumlah penelitian internasional juga menekankan bahwa efektivitas TM dalam sektor publik sangat dipengaruhi konteks institusional, nilai pelayanan publik, dan dukungan kepemimpinan (Gallardo-Gallardo et al., 2020; Boselie & Thunnissen, 2021). Digitalisasi menjadi peluang besar karena memungkinkan pemetaan talenta berbasis data yang lebih akurat dan pengambilan keputusan yang lebih cepat (Popa, 2024).

Kabupaten Parigi Moutong menarik untuk diteliti karena menghadapi tantangan tipikal birokrasi daerah, yaitu dominasi pola administratif, keterbatasan infrastruktur, serta rendahnya literasi digital ASN. Namun, terdapat pula peluang berupa komitmen pimpinan daerah untuk memperkuat pengembangan SDM (Rofi'ah et al., 2022). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi TM di Kabupaten Parigi Moutong, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat, serta mengevaluasi dampaknya terhadap pengembangan ASN dan kinerja organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN FOKUS STUDI

Talent Management di Sektor Publik

Talent Management (TM) pada sektor publik menjadi kebutuhan mendesak seiring meningkatnya kompleksitas pelayanan masyarakat dan tuntutan akuntabilitas birokrasi. TM tidak hanya menyangkut perekrutan dan pelatihan, tetapi juga mencakup proses perencanaan karier, retensi pegawai, serta pengembangan potensi individu dalam kerangka strategi organisasi (Collings & Mellahi, 2009). Studi terbaru oleh Kravariti et al. (2022) menegaskan bahwa TM di sektor publik mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja pegawai apabila didukung penuh oleh manajer lini dan adanya budaya kerja kolaboratif.

Lebih jauh, Pomaranik & Kludacz-Alessandri (2024) dalam penelitian di sektor kesehatan Polandia menemukan bahwa TM berhubungan positif dengan kinerja organisasi, khususnya dalam menciptakan pegawai yang lebih adaptif. Hasil serupa diperoleh oleh Wahyuni & Suwena (2025) di Indonesia yang menekankan bahwa merit system dalam TM mendorong peningkatan kinerja pegawai negeri sipil (PNS). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan TM yang terarah dapat memperkuat daya saing organisasi publik, meskipun lingkungannya penuh regulasi.

Faktor Konteks dan Kebaruan

Efektivitas TM sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual. Gallardo-Gallardo et al. (2020) menyebutkan bahwa konteks budaya organisasi, struktur kelembagaan, serta nilai-nilai institusional menentukan keberhasilan TM. Misalnya, organisasi dengan birokrasi kaku dan budaya hierarkis cenderung lambat dalam mengadopsi praktik TM modern.

Boselie & Thunnissen (2021) menegaskan perlunya integrasi TM dengan strategi organisasi agar tidak hanya menjadi kebijakan administratif, melainkan menjadi instrumen strategis. Sudrajat et al. (2024) juga menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempercepat proses adaptasi TM dengan konteks lokal. Temuan lain dari Nasir et al. (2024) mengindikasikan bahwa legitimasi kelembagaan dan dukungan politik memegang peran penting dalam menjaga keberlanjutan kebijakan TM di sektor publik.

Dengan demikian, kebaruan TM bukan hanya pada teknik manajemen talenta itu sendiri, tetapi pada kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan organisasi yang penuh dengan nilai-nilai lokal, aturan birokrasi, dan faktor politik.

Digitalisasi Talent Management

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam praktik TM di sektor publik. Popa (2024) menyebutkan bahwa pemanfaatan HR analytics dan sistem berbasis big data memungkinkan organisasi melakukan pemetaan talenta yang lebih objektif, akurat, dan berbasis bukti. Selain meningkatkan transparansi, digitalisasi juga mempercepat proses pengambilan keputusan terkait promosi, rotasi, dan pengembangan karier. Namun, digitalisasi tidak selalu berjalan mulus. Dwiputrianti et al. (2023) menunjukkan bahwa di Jakarta, keterbatasan infrastruktur digital dan resistensi budaya birokrasi menjadi hambatan serius. Studi Al Wafiroh et al. (2024) pada Mahkamah Agung mengungkapkan bahwa walaupun sistem digital telah diperkenalkan, masih terdapat kesenjangan antara kebijakan dan implementasi teknis di lapangan. Mousa et al. (2023) menambahkan bahwa tanpa pelatihan memadai, adopsi teknologi digital dalam TM tidak akan efektif. Temuan internasional juga mengonfirmasi pentingnya digital readiness organisasi publik. Menurut Pomaranik & Kludacz-Alessandri (2024), digitalisasi meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi bias dalam

promosi, sehingga berimplikasi langsung pada kepercayaan pegawai terhadap sistem kepegawaian.

Bukti Empiris Indonesia

Implementasi TM di Indonesia masih relatif baru dan menghadapi banyak tantangan. Rofi'ah et al. (2022) menegaskan bahwa integrasi TM dengan sistem merit dan dukungan teknologi sangat penting untuk memperkuat kebijakan SDM lokal. Dwiputrianti et al. (2023) menambahkan bahwa kesiapan organisasi menjadi faktor kunci, dan tanpa perubahan budaya kerja, TM hanya akan menjadi formalitas administratif. Studi Hidayah & Kristanto (2025) di Banjarbaru menunjukkan bahwa strategi TM yang terencana dapat meningkatkan retensi pegawai pada posisi manajerial. Nurdin et al. (2022) di Sulawesi Selatan dan Tengah menyoroti kesiapan infrastruktur digital serta kapasitas SDM sebagai faktor penentu keberhasilan TM di daerah. Selain itu, Ashari (2024) menemukan bahwa kepemimpinan adaptif dan manajemen perubahan menjadi prasyarat agar implementasi TM dapat berjalan efektif di pemerintahan daerah. Dengan demikian, bukti empiris di Indonesia menunjukkan adanya gap antara kebijakan nasional dan implementasi di daerah, sehingga diperlukan strategi kontekstual dan digitalisasi untuk mengatasi hambatan yang ada.

Fokus Studi :

Berdasarkan literatur, penelitian ini difokuskan pada:

- 1) Menggambarkan strategi TM yang diterapkan di Kabupaten Parigi Moutong.
- 2) Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat implementasi.
- 3) Mengevaluasi dampak TM terhadap pengembangan ASN dan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang difokuskan pada implementasi talent management ASN di Kabupaten Parigi Moutong. Informan penelitian ditentukan secara purposive sampling, yaitu pejabat dan staf BKPSDM ataupun ASN yang berada dilingkungan BKPSDM yang dianggap relevan dengan fokus penelitian. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam menggunakan pedoman yang telah disusun berdasarkan enam tema utama penelitian (pemahaman dan implementasi, pemetaan talenta, pengembangan karier dan retensi, faktor pendukung dan hambatan, dampak, serta harapan dan rekomendasi). Proses penelitian dilakukan secara bertahap, mulai dari penyusunan instrumen, pelaksanaan wawancara dengan durasi rata-rata 45–60 menit, pencatatan hasil observasi, hingga pengumpulan dokumen resmi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis tematik melalui reduksi data, open coding, axial coding, hingga penarikan kesimpulan yang divalidasi dengan triangulasi sumber, metode, dan peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Berdasarkan wawancara mendalam dengan pejabat BKPSDM ataupun ASN yang berada di lingkungan BKPSDM di Kabupaten Parigi Moutong, teridentifikasi enam tema utama sesuai dengan pedoman wawancara penelitian, yaitu pemahaman dan implementasi, pemetaan talenta, pengembangan karier dan retensi, faktor pendukung dan hambatan, dampak, serta rekomendasi.

Pemahaman dan Implementasi Talent Management

Sebagian besar informan memahami talent management sebatas pada proses rekrutmen dan pelatihan dasar. Integrasi ke dalam kebijakan pengembangan ASN belum optimal. Seorang informan dari BKPSDM menyatakan: “Selama ini program pelatihan ada, tapi hanya untuk sebagian kecil ASN. Belum semua mendapat kesempatan sesuai kompetensinya.”

Pemetaan Talenta

Proses pemetaan potensi ASN masih bersifat manual menggunakan SKP dan laporan kinerja tahunan. Belum tersedia database digital yang sistematis. Informan menyebut bahwa faktor penilaian cenderung administratif, belum berbasis kompetensi mendalam.

Pengembangan Karier dan Retensi

Program pelatihan dan pengembangan karier berjalan, namun tidak berkelanjutan. Promosi dan rotasi ASN lebih sering ditentukan oleh kebutuhan administratif daripada hasil pemetaan potensi. Belum ada kebijakan retensi khusus untuk ASN berpotensi tinggi.

Faktor Pendukung dan Hambatan

Faktor pendukung meliputi komitmen pimpinan daerah dan regulasi dasar dari pemerintah pusat. Namun hambatan utama adalah keterbatasan anggaran, rendahnya literasi digital ASN, serta budaya birokrasi yang masih administratif. Beberapa informan menyampaikan bahwa resistensi terhadap perubahan juga menjadi tantangan.

Dampak terhadap Pengembangan ASN dan Kinerja Organisasi

Implementasi talent management berdampak positif pada peningkatan kompetensi ASN yang mengikuti pelatihan. Namun, keterbatasan cakupan peserta membatasi dampaknya terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh. Informan menyebut adanya peningkatan motivasi individu, tetapi belum berkontribusi signifikan pada produktivitas unit kerja.

Harapan dan Rekomendasi

Informan berharap adanya digitalisasi sistem pemetaan talenta, perencanaan karier yang lebih terstruktur, serta program pengembangan berbasis kompetensi yang berkesinambungan. Rekomendasi yang sering muncul adalah perlunya integrasi program talent management dengan kebutuhan organisasi agar lebih efektif dan berdaya guna.

Lihat Gambar Bagan 1. Talent Management ASN Parigi Moutong Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik talent management di Kabupaten Parigi Moutong masih dalam tahap awal. Hal ini berbeda dengan model Strategic Talent Management yang menekankan pemetaan potensi dan sistem karier yang terencana. Temuan ini mendukung Gallardo-Gallardo et al. (2020) yang menegaskan bahwa konteks organisasi sangat memengaruhi efektivitas implementasi talent management. Dengan demikian, penguatan berbasis teknologi dan peningkatan kapasitas manajerial menjadi langkah penting untuk mempercepat reformasi manajemen ASN di daerah.

KESIMPULAN

Implementasi talent management di Kabupaten Parigi Moutong menunjukkan perkembangan awal yang penting meskipun masih parsial dan belum optimal. Dari sisi positif, terdapat komitmen pimpinan daerah, dukungan regulasi dari pemerintah pusat, serta inisiatif pelatihan berbasis kompetensi yang telah berdampak pada peningkatan motivasi dan kapasitas sebagian ASN. Namun demikian, penelitian juga menemukan berbagai kendala, antara lain rendahnya literasi digital ASN, budaya birokrasi yang masih administratif, serta belum adanya kebijakan retensi bagi ASN berpotensi tinggi. Dampak positif mulai terlihat melalui peningkatan kompetensi dan motivasi individu, tetapi pengaruhnya terhadap kinerja organisasi masih terbatas. Oleh karena itu, strategi penguatan berbasis teknologi, digitalisasi pemetaan talenta, integrasi program karier dengan sistem merit, serta peningkatan kapasitas manajerial menjadi langkah penting untuk mempercepat reformasi manajemen ASN, sekaligus memastikan bahwa talent management dapat berfungsi tidak hanya sebagai instrumen administratif, melainkan juga sebagai fondasi pengembangan ASN yang profesional dan berdaya saing di tingkat daerah.

Penghargaan/Ucapan Terima Kasih

Penulis Mengucapkan terima kasih kepada LLDIKTI Wilayah XVI, Pemerintah Kabupaten Parigi Moutong, serta tim BKPSDM yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian PANRB. (2023). Laporan Evaluasi Reformasi Birokrasi Nasional. Jakarta: KemenPANRB.
- Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Alali, M. K. (2022). Talent management and performance in the public sector: *The role of organisational and line managerial support for development*. IJHRM.
- BPKP Provinsi Sulawesi Tengah. (2022). Evaluasi Perencanaan dan Penganggaran Pemerintah Daerah. Palu.
- Dwiputrianti, S., Wirjatmi, E. T. L., Purba, C. O., & Natasha, A. R. (2023). *Implementation of talent management policy in local government: Case DKI Jakarta*. KnE Social Sciences.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: *Context matters*. IJHRM.

- Boselie, P., & Thunnissen, M. (2021). *Talent management and performance in the public sector. In The Routledge Companion to Talent Management.*
- Sudrajat, A., et al. (2024). *Leadership and talent management in Indonesian bureaucracy: Between challenges and opportunities.* Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 14(1), 65–80.
- Nasir, A., Putra, R., & Maulana, H. (2024). *Talent management, organizational commitment, and performance in public sector organizations.* Journal of Applied HRM, 12(2), 77–95.
- Al Wafiroh, N. B., Astuti, I. D., & Haryanti, R. (2024). *Talent management implementation study at the Supreme Court of the Republic of Indonesia in the era of digital transformation.* Publik: Jurnal Manajemen SDM, 12(1), 45–60.
- Mousa, M., et al. (2023). *Digital human resource management and employee performance: Evidence from public organizations.* International Journal of Public Sector Management, 36(3), 278–296.
- Hidayah, R., & Kristanto, B. (2025). *Talent management implementation strategy to increase retention in managerial positions: Case study in Banjarbaru City.* Dinasti International Journal of Management Science, 6(1), 30–42.
- Ashari, M. (2024). *Adaptive leadership and change management in strengthening public sector performance.* Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 14(2), 101–115.
- Popa, I. (2024). *Integrating digitalization opportunities into innovative public management processes.* Government Information Quarterly.
- Rofi'ah, R., Avira, S., Budiasih, B., & Agustin, S. K. (2022). *Penggunaan manajemen talenta...* Jurnal Ilmiah MEA.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). *Strategic talent management: A review and research agenda.* Human Resource Management Review, 19(4), 304–313.
- Wahyuni, L. R., & Suwena, K. R. (2025). *The role of talent management in strengthening public organizations.* Amkop Management Review, 5(2), 90–104.
- Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2024). *Talent management practices and other factors affecting employee performance in the public healthcare sector in Poland.* BMC Health Services Research.

GAMBAR



Bagan 1. Talent Management ASN Parigi Moutong