

Pengembangan Talenta dan Karier ASN Dalam Pengelolaan ASN (Studi Perbandingan di Lembaga Administrasi Negara, Kementerian Keuangan, dan Pemerintah Provinsi Jawa Barat) = Civil Apparatus Talent and Career Development in Civil Apparatus Management (A Comparative Study at the National Institute of Public Administration, Ministry of Finance, and West Java Provincial Government)

Sulthan Adiwidya Nurfakhri, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920539819&lokasi=lokal>

Abstrak

Skripsi ini mengidentifikasi bagaimana konsep dan kebijakan yang mengatur terkait pengembangan karier ASN menggunakan Manajemen Talenta, menjelaskan bagaimana mekanisme implementasi aturan Manajemen Talenta di Lembaga Administrasi Negara, serta mengkaji praktik baik aturan di instansi lain terkait penerapan Manajemen Talenta sebagai dasar pengembangan karier ASN. Penelitian ini merupakan penelitian doktrinal menggunakan metode analisa data yang bersifat deskriptif-analitis dengan pendekatan perundang-undangan. Manajemen Talenta ASN merupakan model terkini dari evolusi manajemen sumber daya manusia yang mengedepankan pemanfaatan pengetahuan dan efektivitas organisasi dalam mengembangkan karier Pegawai ASN. Perlakuan yang adil dalam berkarier, kepedulian atasan, informasi terkait peluang promosi, minat untuk dipromosikan, serta tingkat kepuasan pegawai menjadi beberapa faktor pertimbangan Pegawai ASN dalam berkarier yang perlu diakomodir dalam aturan dan kebijakan dalam melaksanakan Manajemen ASN. Terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN membuka kesempatan lebih luas bagi ASN untuk mengembangkan kariernya baik secara internal maupun lintas organisasi. Manajemen Talenta ASN sebagai kebijakan baru dalam menjalankan Manajemen ASN memerlukan penyempurnaan dalam segi pengaturan. Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai salah satu instansi yang ditetapkan dalam menyiapkan Manajemen Talenta ASN Nasional perlu untuk menerapkan kebijakan Manajemen Talenta secara ideal sehingga dapat menjadi acuan dalam penyusunan aturan nasional. LAN secara garis besar telah menyusun aturan dan mengimplementasikan Manajemen Talenta sesuai dengan peraturan perundangundangan. Beberapa praktik baik yang dapat dijadikan acuan bagi LAN untuk mencapai kebijakan Manajemen Talenta ASN yang ideal telah dilaksanakan di Kementerian Keuangan, Pemerintah Provinsi Jawa Barat, dan Pemerintah Inggris seperti pengembangan sistem informasi dan memaksimalkan praktik coaching dan mentoring sebagai ajang internalisasi dan membangun budaya pembelajaran berkelanjutan.

.....This thesis identifies issues related to the concept and policies of Civil Apparatus Talent Management, explicates the implementation of rules and policies concerning Civil Apparatus Talent Management at the National Institute of Public Administration, and examines best practices in other institutions. This research adopts a doctrinal approach using descriptive-analytical data analysis methods with a legislative approach. As a contemporary model in the evolution of human resources management, Talent Management emphasizes the utilization of knowledge and organizational effectiveness in developing the careers of Civil Apparatus. The enactment of UU 20/2023 provides broader opportunities for civil apparatus to develop their careers both internally and across organizations. As a new policy, Civil Apparatus Talent Management requires refinement in regulatory aspects. Based on this research, the National Institute of Public

Administration (NIPA), as one of the institutions designated to prepare National Civil Apparatus Talent Management, has implemented Talent Management policies ideally, serving as a reference for the formulation of national regulations. Best practices observed in institutions like the Ministry of Finance, West Java Provincial Government, and the United Kingdom, especially in information system development and maximizing coaching and mentoring practices, offer benchmarks for NIPA to achieve an ideal Talent Management policy.