

Analisis Faktor Keberhasilan Penerapan Manajemen Talenta di Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia = Analysis of Key Success Factors of Talent Management Practice in Constitutional Court of Republic of Indonesia

Salsabila Amanda Putri, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920546786&lokasi=lokal>

Abstrak

Manifestasi birokrasi yang berkelas dunia dapat diwujudkan dalam pengelolaan SDM aparatur di sektor publik. Manajemen ASN dipandang sebagai sebuah pijakan awal untuk melakukan percepatan pelayanan publik dan peningkatan profesionalitas setiap aparatur negara. Upaya tersebut dilakukan dalam manajemen talenta ASN yang mampu menentukan kualitas seorang pegawai berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan potensi yang dimilikinya (Seno, 2022). Mahkamah Konstitusi RI sebagai salah satu lembaga peradilan tertinggi di Indonesia yang menggawangi persoalan konstitusi sudah menerapkan manajemen talenta sejak tahun 2021. Dari cepatnya proses penerimaan pegawai terhadap manajemen talenta, MK mampu menorehkan prestasinya dalam bidang pengelolaan kepegawaian dengan mengembangkan sebuah sistem manajemen talenta yang menjadi dasar penilaian objektif bagi seluruh pegawai. Penelitian ini menggunakan teori critical success factors in talent management oleh Tafti et al (2017), Sehatpour et al (2020), dan Kravariti & Johnston (2019) yang terdiri dari 4 dimensi, yaitu dimensi environmental, cultural/behaviour, structural, dan managerial untuk mengidentifikasi faktor keberhasilan manajemen talenta di MK. Pendekatan post-positivist digunakan pada penelitian ini dengan proses pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara mendalam dan studi kepustakaan yang relevan. Penelitian ini menghasilkan dimensi environmental dan dimensi cultural/behaviour menjadi pendorong utama keberhasilan manajemen talenta yang dilakukan MK. Meskipun terdapat 2 dimensi yang masih belum tercapai, pelaksanaan manajemen talenta di MK tetap terlaksana dengan efektif terlebih dalam merealisasikan sistem pengelolaan talentanya.The manifestation of a world-class bureaucracy can be realized in the human resource management of public sector. Enhancing the professionalism of all civil servants and expediting public services are perceived to begin with the HR process. It assumes as a startingpoint to accelerate public services delivery and fastening business processes of each civil servant. These efforts are conducted in the talent management of civil servants who are able to determine the quality of an employee based on their competencies, qualifications, and potentials (Seno, 2022). As one of the most important institution in Indonesia that handles constitutional issues, the Constitutional Court of the Republic of Indonesia, has been implementing talent management since 2021. The lightning-fast pace of acceptance for talent management enabled the Constitutional Court to develop a talent management system that served as the basis for an objective assessment of every single employees, thus resulting in significant progress to the field of personnel management. This study uses the theory of critical success factors in talent management by Tafti et al (2017), Sehatpour et al (2020), and Kravariti & Johnston (2019) which consists of 4 dimensions: environmental, cultural/behavioural, structural, and managerial dimensions to identify the success factors of talent management in the Constitutional Court. The post-positivist approach is used in this study with a data collection process conducted through in-depth interviews and relevant literature studies. According to this research, the Constitutional Court's talent management program has been successful primarily because of the

environmental and cultural/behavioral dimensions. On the other hand, there are 2 dimensions that have not yet been achieved, the implementation of talent management at the Constitutional Court is still runs effectively, regarding the realization of the talent management system.