

Kesiapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok untuk menerapkan manajemen talenta ASN = The Readiness of the Depok City Personnel and Human Resources Development Agency to Implement ASN talent management

Dinda Alayda Ridwan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920572461&lokasi=lokal>

Abstrak

Penerapan Manajemen Talenta ASN menjadi opsi perubahan untuk mengatasi masalah kekosongan jabatan pada pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi. Capaian implementasi Manajemen Talenta ASN nasional yang belum optimal sehingga penilaian terhadap kesiapan instansi perlu dilakukan sebelum menerapkan Manajemen Talenta ASN secara penuh. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kesiapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok untuk menerapkan Manajemen Talenta ASN dalam mendukung pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan post-positivist. Penelitian ini menggunakan teori Organizational Readiness for Change oleh Weiner (2009), mencakup dimensi change commitment dan change efficacy sebagai unsur analisis utama. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif melalui wawancara mendalam kepada narasumber kunci dan studi kepustakaan terhadap dokumen-dokumen yang berkaitan langsung dengan Manajemen Talenta ASN dan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok belum cukup optimal untuk dapat menerapkan Manajemen Talenta ASN berdasarkan change commitment dan change efficacy. Data awal (baseline) pemetaan kompetensi ASN masih dalam tahap penyiapan menjadi kendala utama untuk memulai penggunaan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang sudah dibangun. Penelitian lanjutan direkomendasikan untuk mempersempit cakupan analisis kesiapan organisasi dengan berfokus secara spesifik pada teknologi digital dan sistem informasi, yang memainkan peran penting dalam memfasilitasi penyusunan kumpulan talenta terbaik (talent pools).

.....The implementation of Talent Management for Civil Servants (ASN) has emerged as a strategic alternative to address the issue leadership position vacancies in the filling of High Leadership Position (JPT). The suboptimal level of talent management implementation requires an assessment of the organizations's readiness to implement talent management. This study aims to describe the organizational readiness of the Depok City Personnel and Human Resources Development Agency to implement ASN Talent Management in supporting the filling of High Leadership Positions (JPT) Pratama. This research is classified as descriptive research with a post-positivist approach. The study adopts the Organizational Readiness for Change theory by Weiner (2009), which emphasizes two core dimensions: change commitment and change efficacy. Data were collected through a qualitative method, including in-depth interviews with key informants and document analysis of policies related to ASN Talent Management and JPT filling. The findings reveal that organizational readiness of the Depok City Personnel and Human Resources Development Agency is not sufficient yet to implement ASN Talent Management. The main constraint lies in the unavailability of baseline data on ASN competency mapping, which is still under

development, hindering the utilization of the existing talent management information system. Future research is recommended to narrow the scope of the analysis of organizational readiness by focusing specifically on digital technology and information system, which play a critical role in facilitating the preparation of talent management pools.