
STRATEGI MANAJEMEN TALENTA DALAM MENGEMBANGKAN POTENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KAWASAN KOTA TEBING TINGGI

Tania Dwinov¹, Yula Anggi Kristiani², Seprina Ruleta Sitanggang³, Tara Bunga
Simanungkalit⁴, Wirdayanti⁵, Tohap M. Sripandi Hutasoit⁶, Aisyah Siregar⁷
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya, Tebing Tinggi

e-mail: Taniadwinov2002@gmail.com¹, yulachristiani@gmail.com²,
sepbrinaruleta@gmail.com³, tara.simanungkalit@gmail.com⁴,
wirdayanti232202@gmail.com⁵, tohaphutasoit@gmail.com⁶, Aisyahsiregar@gmail.com⁷

Abstract: *The implementation of talent management strategy has become a primary driver in bureaucratic reform to achieve a transparent and competent digital bureaucracy. The Tebing Tinggi City Government is fully committed to implementing the merit system and talent management to optimize the potential of Civil Servants (ASN). This study aims to analyze the talent management strategy in developing ASN potential and identify the supporting factors for its implementation in the Tebing Tinggi City Government. This research employs a qualitative approach with a literature review method, utilizing document analysis from various digital scientific databases. The Tebing Tinggi City Government has successfully implemented the merit system and objectively mapped ASN potential to eliminate job positioning subjectivity. Competence mapping was conducted using the BKN Computer Assisted Test (CACT) method, which measures managerial, socio-cultural, and digital literacy skills. The compiled data is digitally synchronized into BKN's SIMATA application using a 9-box matrix format and integrated with local application such as LEMANK and E-Kinerja.*

Keyword: *Talent Management, ASN Potential.*

Abstrak: Implementasi strategi manajemen talenta menjadi salah satu strategi utama dalam pelaksanaan reformasi birokrasi demi mewujudkan tata kelola birokrasi digital yang transparan dan kompeten. Pemerintah Kota Tebing Tinggi berkomitmen menerapkan sistem merit dan manajemen talenta untuk mengoptimalkan potensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayahnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen talenta dalam mengembangkan potensi ASN serta mengidentifikasi faktor pendukung implementasinya di Pemerintah Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan pustaka (literature review) melalui analisis dokumen ilmiah dari berbagai database digital. Pemerintah Kota Tebing Tinggi berhasil menerapkan sistem merit dan memetakan potensi ASN secara objektif guna menghapus subjektivitas jabatan. Pemetaan kompetensi dilakukan melalui metode Computer Assisted Test (CACT) BKN yang mengukur aspek manajerial, sosio-kultural, serta literasi digital. Data tersebut disinkronisasikan secara digital ke aplikasi SIMATA BKN menggunakan format matriks sembilan kotak (9-box matrix) serta diintegrasikan dengan aplikasi lokal seperti LEMANK dan E-Kinerja. Strategi ini mempermudah BKPSDM dalam merancang program diklat yang terarah dan menyusun kelompok rencana suksesi (talent pool) kepemimpinan. Penerapan manajemen talenta di Pemerintah Kota Tebing Tinggi telah berjalan efektif sejak tahap perencanaan hingga penempatan, serta mendapat apresiasi positif dalam mendukung terciptanya birokrasi yang profesional dan berbasis kompetensi.

Kata kunci: Manajemen Talenta, Potensi ASN.

PENDAHULUAN

Salah satu konsep yang cukup modern dalam area sumber daya manusia khususnya dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan tata kelola untuk mengembangkan potensi ASN di Indonesia adalah strategi manajemen talenta. Semenjak ditetapkan menjadi paradigma dalam pengelolaan ASN pada Januari 2020, manajemen talenta telah mendapatkan perhatian dari pengambil kebijakan di pemerintahan dan berbagai pemangku kepentingan. Hal ini terlihat dengan masuknya percepatan implementasi manajemen talenta menjadi salah satu strategi utama untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi yaitu mewujudkan birokrasi digital. Strategi ini melibatkan identifikasi, pengembangan, mempertahankan, dan menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat. Pengembangan pengetahuan pada bidang pendidikan dan program pelatihan skill menjadi upaya yang tepat untuk meningkatkan potensi pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan dapat mengikuti kemajuan teknologi.

Manajemen talenta ASN menjadi salah satu prioritas nasional yang masuk ke dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) tahun 2020-2026. Di dalam RPJMN 2020 – 2026 bahkan pengelolaan manajemen talenta nasional menjadi salah satu indikator peningkatan produktivitas dan daya saing Indonesia. Dalam jangka panjang, manajemen talenta juga menjadi salah satu dari 11 (sebelas) isu strategis dalam Transformasi Tata Kelola menuju Indonesia Emas 2045 yang tertuang di dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025-2045 (Syah, 2022).

Manajemen talenta juga menjadi isu yang krusial dalam permasalahan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN. Pemerintah Kota Tebing Tinggi telah berhasil mengimplementasikan sistem merit dalam manajemen ASN dengan baik dan meraih nilai 262,5 dari Badan Kepegawaian Negara (BKN). Penerapan ini didorong melalui aplikasi

SIMASN (Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara) di Kota Tebing Tinggi merupakan aplikasi hasil reduplikasi dari Pemerintah Kota Tangerang melalui kesepakatan sinergi antardaerah. Di lingkungan internal Pemerintah Kota Tebing Tinggi, pengelolaan data kepegawaian mandiri berbasis digital ini diintegrasikan ke dalam ekosistem digital lokal yang dikenal sebagai aplikasi LEMANK (Layanan Elektronik Manajemen Kepegawaian) serta terhubung langsung ke SIASN milik BKN RI. Aspek utama penilaian dalam pengelolaan sistem merit mencakup perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi, mutasi, penggajian, penghargaan, disiplin, hingga perlindungan bagi pegawai. Pemerintah Kota Tebing Tinggi secara konsisten terus mengevaluasi dan melakukan reformasi birokrasi, sebagaimana tercantum dalam rencana aksi daerah untuk menjaga standar kualitas pelayanan public yang professional dan transparan (Pramusinto, 2023).

Secara umum manajemen talenta merubah pola pikir dan cara pandang seorang ASN dalam berpikir kritis terhadap pekerjaan. Cara pandang ini berasumsi sumber daya manusia merupakan asset dalam sebuah organisasi yang harus dikelola secara strategis dan inisiatif. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, pengelola harus dapat mencapai peran strategis dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu hubungan antara strategi organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja. Tidak dapat diragukan lagi bahwa talenta ASN sangat penting untuk arah dan keberlanjutan suatu organisasi di era dimana terbukanya kehidupan manusia serta perubahan bangsa di seluruh dunia yang saling ketergantungan dan persaingan yang semakin ketat saat ini (Handayani, 2023).

Potensi ASN merupakan suatu kemampuan yang dimiliki ASN sebagai bentuk pengembangan diri agar bisa terus berkembang untuk mencapai tujuan

kesuksesan di masa depan. Terdapat tiga aspek penting yang perlu dikembangkan: *IQ*, *EQ*, dan Kemampuan Teknis. Dengan kemajuan teknologi saat ini, setiap orang dapat dengan mudah belajar kapan saja dan di mana saja untuk meningkatkan kapasitas mereka sendiri, sehingga mereka dapat bersaing dalam pengembangan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Mengembangkan potensi ASN adalah proses yang membutuhkan persiapan jangka panjang dan tidak dapat dicapai dengan cepat. Dalam hal ini, manajemen talenta membantu organisasi mencapai tujuan.

Penelitian telah menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan seorang ASN serta pemanfaatan bakat yang sudah ada dalam organisasi masih sering menemukan kendala yang menghalangi peningkatan kualitas ASN. Banyak sekali faktor-faktor yang melatarbelakangi masalah manajemen talenta dalam mengembangkan potensi ASN di internal dan eksternal yang seharusnya menjadi perhatian khusus Pemerintah Kota Tebing Tinggi untuk segera ditangani agar mencapai keunggulan jangka panjang dengan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia.

METODE

Untuk menulis artikel ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dan tinjauan pustaka. Pendekatan kualitatif digunakan dalam menganalisis data yang digabungkan dari berbagai sumber, seperti buku manajemen dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan topik artikel ini. Beberapa database seperti GARUDA (Garda Rujukan Digital), *ScienceDirect*, *Researchgate*, *Tandfonline*, *Google Scholar*, dan *Scopus* menyediakan sumber data ini. Dalam proses penelitian ini, peneliti lebih berkonsentrasi pada analisis makna dan interpretasi data yang mereka peroleh melalui analisis dokumen.

Tinjauan pustaka adalah bagian

dari proses penelitian. Ini melibatkan analisis dan sistesis data dari berbagai sumber literatur yang relevan untuk mengidentifikasi ide, teori, dan temuan penelitian sebelumnya tentang topik penelitian untuk menentukan apakah penelitian yang akan dilakukan akan membuat kontribusi yang signifikan terhadap pengetahuan yang sudah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Visi dan Misi Pemerintah Kota Tebing Tinggi

Visi merupakan sesuatu yang didambakan untuk dimiliki dimasa depan (*what do they want to have*), visi hendaknya mampu membangkitkan inspirasi. Visi sebagai strategi organisasi dan pernyataan aspirasional dari top manajemen yang diuraikan dalam bentuk rencana strategis.

Visi Pemerintah Kota Tebing Tinggi adalah Mewujudkan Kota Tebing Tinggi sebagai kota yang maju, bersih, aman, serta berdaya saing demi kesejahteraan masyarakat. Dalam upaya meningkatkan potensi Aparatur Sipil Negara (ASN), misi utamanya berfokus pada optimalisasi reformasi birokrasi serta penerapan Sistem Merit dan Manajemen Talenta.

Struktur Organisasi dan ASN Pemerintah Kota Tebing Tinggi

Berdasarkan kewenangan, visi, dan misi tersebut, maka Walikota Tebing Tinggi dalam penyelenggaraan seluruh urusan pemerintahan dan Pembangunan di daerah dibantu oleh Sekretaris Daerah (Sekda), Asisten, Staf Ahli, serta berbagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) seperti Dinas, Badan, Inspektorat, Kecamatan, dan Kelurahan, yang operasionalnya didukung oleh ribuan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pembentukan dinas dan badan daerah diatur melalui Peraturan Daerah (Perda) Kota Tebing Tinggi Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tebing Tinggi sebagaimana telah

diubah dengan Perda Nomor 2 Tahun 2021, dengan rincian teknis struktur operasional yang diperbarui lewat Peraturan Walikota (Perwali) Nomor 12 Tahun 2024 terdiri atas 14 Dinas Daerah dan 5 Badan Daerah. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dalam merealisasikan visi, misi, dan program kegiatan Pemerintah Kota Tebing Tinggi didukung oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) tercatat berkisar antara 2.700 hingga 2.800 orang yang aktif tersebar di seluruh OPD.

Faktor-faktor Pendukung Manajemen Talenta

Untuk mewujudkan sistem merit dalam manajemen ASN, telah terbit Peraturan Menteri PANRB Nomor 19 Tahun 2025 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Dalam Peraturan Menteri tersebut diatur bahwa Istansi Pemerintah menyusun Road Map Penerapan Sistem Merit yang disusun dan dilakukan setiap lima tahun sekali dan dituangkan dalam dokumen rencana aksi yang disertai dengan target capaian (*output*) dan dampak/hasil atas aksi yang direncanakan (*outcome*). *Road Map* terdiri atas aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, dan sistem informasi.

Setiap instansi pemerintah diwajibkan membentuk Tim Penilaian Mandiri Sistem Merit yang diketuai oleh Sekretaris Daerah, ditetapkan oleh PPK. Tim ini bertugas mengkoordinasikan penyusunan *Road Map* Penerapan Sistem Merit, membahas perkembangannya, melakukan penilaian mandiri, menyiapkan dokumen disertai bukti terkait dengan hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit, dan melaporkan hasil penilaian mandiri kepada KASN dengan tembusan Menteri.

Salah satu aspek dalam penerapan sistem merit adalah meningkatkan manajemen talenta dan pengembangan potensi ASN di Pemerintah Kota Tebing

Tinggi secara resmi berfokus pada penghapusan subjektivitas dalam pengisian jabatan guna membangun birokrasi yang transparan dan berbasis kompetensi. Langkah taktis ini diperkuat melalui komitmen Pemerintah Kota Tebing Tinggi bersama Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mempercepat integrasi data ke dalam instrumen talenta nasional. Berikut adalah implementasi nyata dan strategi penguatan yang sedang berjalan di Pemkot Tebing Tinggi.

Penghapusan Pola Subjektivitas Jabatan

Sekretaris Daerah Kota (Sekdako) Tebing Tinggi menegaskan bahwa pengisian jabatan struktural di lingkungan Pemkot kini beralih sepenuhnya dari asumsi subjektif atau kedekatan personal ke sistem manajemen talenta yang objektif. Setiap ASN memiliki hak dan peluang karier yang sama berdasarkan rekam jejak, kinerja nyata, dan pemenuhan standar kompetensi.

Pemetaan Potensi Melalui Metode CACT BKN

Untuk mengisi basis data manajemen talenta secara akurat, Pemkot Tebing Tinggi melaksanakan uji kompetensi berbasis komputer melalui metode *Computer Assisted Test (CACT)* BKN. Asesmen ini memotret tiga aspek utama pegawai, yaitu Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosio-Kultural, dan *Literasi Digital & Emerging Skills*. Hasil dari asesmen terstandar ini menghasilkan profil data yang valid untuk memetakan pegawai ke dalam kelompok rencana sukesi (*talent pool*).

Sinkronisasi Data ke Aplikasi SIMATA BKN

Melalui koordinasi intensif dengan BKN, Pemkot Tebing Tinggi mendorong penyesuaian (*updating*) data kepegawaian secara berkala. Peta kuadran pegawai dimasukkan ke dalam aplikasi SIMATA BKN (Sistem Informasi Manajemen Talenta). Langkah digitalisasi ini krusial

untuk Memetakan aparatur ke dalam format sembilan kotak (*9-box matrix*) secara otomatis, Menghindari fragmentasi data kepegawaian internal, dan Mempermudah penempatan talenta unggul (*top talent*) secara tepat sasaran tanpa proses birokrasi yang rumit.

Integrasi Aplikasi Kinerja Lokal

Berdasarkan dokumen Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Kota Tebing Tinggi, penguatan manajemen talenta didukung oleh integrasi sistem informasi yang kuat, meliputi Sinkronisasi aplikasi E-Kinerja dengan E-Absensi untuk validasi nilai produktivitas kerja, dan Integrasi data dasar dari SIMPEG LEMANK ke SIASN BKN agar rekam jejak karier serta kompetensi pegawai selalu sinkron secara nasional.

Strategi Pengembangan Potensi Terarah

Setelah peta talenta terbentuk, BKPSDM Kota Tebing Tinggi menggunakan data tersebut untuk merancang diklat dan pelatihan yang spesifik (bukan generalisasi). Pegawai yang berada pada kuadran kompetensi rendah namun berkinerja baik akan diberikan intervensi pelatihan teknis, sedangkan mereka yang berada di kuadran *top talent* disiapkan langsung ke dalam kelompok rencana suksesi kepemimpinan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap strategi manajemen talenta dalam mengembangkan potensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kawasan Kota Tebing Tinggi, Manajemen talenta di Pemerintah Kota Tebing Tinggi diterapkan sejak awal perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, pengembangan karier, pengangkatan dalam jabatan, serta pengelolaan talent pool untuk rencana suksesi hingga pengisian JPT Pratama sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk

mewujudkan pemimpin yang berkinerja tinggi dan berkarakter nilai-nilai sosio-kultural. Kegiatan implementasi manajemen talenta yang diselenggarakan oleh BKN melalui tahapan perencanaan meliputi identifikasi jabatan target, pembentukan panitia seleksi, penentuan metode seleksi, pelaksanaan seleksi, penempatan talenta, dan pengembangan kompetensi. Proses manajemen talenta sebagai bagian dari penerapan sistem merit dalam konteks pengangkatan JPT telah diapresiasi secara positif oleh Komisi Aparatur Sipil Negara. Dan peluang atau kesempatan mengikuti program pengembangan kompetensi, kemampuan mentoring untuk pengembangan kompetensi dan karier, evaluasi kinerja yang efektif dan pengembangan sistem informasi talenta pegawai menjadi harapan PNS untuk mendukung keberhasilan penerapan manajemen talenta, yang mungkin timbul karenanya, menjadi tanggung jawab penuh penulis naskah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, F. ., & Sadana. (2022). Pengaruh Management Talenta Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 100–131.
- Arsendatama, A.-F., & Lina, L. (2017). *Teknik Efektif Coaching, Cara Memberdayakan Potensi Diri, Tim, dan Organisasi*. Bhuana Ilmu Populer.
- Febrian, W. D., & Sani, I. (2023). Systematic Literature Review: Implementation of Talent Management for Crewing in Shipping Companies to Organizational Sustainability. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1837–1848.
- Handayani, D. nur. (2023). Implementasi Manajemen Talenta Sebagai Upaya Membangun Aparatur Sipil Negara

- (ASN) Profesional di Pemerintah Kota Pontianak. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Isfahani, A. C., & Boustani. (2004). Effects of Talent Management on Employees Retention: The Mediate Effect of Organizational Trust. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(5), 114–128.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2020). *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*.
- Pramusinto, A. (2023). *Manajemen Talenta: Pilar Merit System dalam Mewujudkan Birokrasi Profesional*. Bahan paparan yang disampaikan pada webinar manajemen talenta yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara.
- Simangunsong, T., & Sutrisno, E. (2021). Pengembangan Kompetensi Sosiokultural Aparatur Sipil Negara pada Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu (UPPTSP) Kecamatan Kembangan , Jakarta Barat. *Jurnal Wcana Kinerja*, 24(1), 80–110.
- Syah, A. F. (2022). Manajemen Talenta Berdasarkan Smart Asn Di Lingkungan Pemerintah (Sebuah Kerangka Konseptual). *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 2, 16.