

## **IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA ASN UNTUK MENINGKATKAN LAYANAN PUBLIK DI DPMPTSP TAKALAR**

**Nasir**

Email: nasir@unm.ac.id  
Universitas Negeri Makassar

### **Abstract**

*This study aims to analyze the implementation of talent management of the State Civil Apparatus (ASN) in improving the quality of public services at the Takalar Regency Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMPTSP). The main problem in this study is the lack of optimal management of ASN talent which affects the effectiveness of public services. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through observation, in-depth interviews, and documentation. The subjects of the study include structural officials and ASN staff involved in the process of service and human resource management. The results of the study show that the implementation of talent management at DPMPTSP Takalar is still limited and has not been systematically structured. The mapping of ASN potential has not been carried out formally, career development has not been directed through planned programs, and training is still general. However, there are positive initiatives from ASN leaders and individuals that show the potential for the development of the talent system in the future. These findings show that there is a gap between ideal expectations and practice in the field. The contribution of this study is to provide an empirical overview of the conditions of implementation of ASN talent management in local government agencies, as well as to be the basis for formulating competency-based and merit-based HR management policies. This research also contributes to the development of human resource management science in the public sector, especially in the context of improving professionalism and quality of public services through talent management strategies.*

*Keywords: Talent Management, State Civil Apparatus, Public Service, DPMPTSP, Public Sector*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kualitas layanan publik di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Takalar. Masalah utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya pengelolaan talenta ASN yang berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi pejabat struktural dan staf ASN yang terlibat dalam proses pelayanan dan pengelolaan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen talenta di DPMPTSP Takalar masih terbatas dan belum

terstruktur secara sistematis. Pemetaan potensi ASN belum dilakukan secara formal, pengembangan karier belum diarahkan melalui program terencana, dan pelatihan masih bersifat umum. Namun, terdapat inisiatif positif dari pimpinan dan individu ASN yang menunjukkan potensi untuk pengembangan sistem talenta ke depan. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan ideal dan praktik di lapangan. Kontribusi dari penelitian ini adalah memberikan gambaran empiris mengenai kondisi implementasi manajemen talenta ASN di instansi pemerintah daerah, serta menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang berbasis kompetensi dan merit. Penelitian ini juga memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam konteks peningkatan profesionalisme dan kualitas pelayanan publik melalui strategi manajemen talenta.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Aparatur Sipil Negara, Layanan Publik, DPMPTSP, Sektor Publik

---

Submitted: 21-06-2025 | Accepted: 31-08-2025 | Published: 31-08-2025

---

## 1. Pendahuluan

Pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu indikator utama keberhasilan reformasi birokrasi di sektor pemerintahan. Kualitas layanan publik tidak hanya mencerminkan efisiensi dan efektivitas kinerja pemerintah, tetapi juga menjadi cerminan dari kepercayaan masyarakat terhadap negara (Nasir, 2024; Nasrullah, Putra, & Al Hikma, 2025). Oleh karena itu, penguatan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), menjadi aspek fundamental dalam menunjang reformasi birokrasi yang berkelanjutan. ASN sebagai motor penggerak layanan publik harus dikelola secara profesional, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks ini, konsep manajemen talenta menjadi pendekatan strategis yang mulai diadopsi oleh berbagai instansi pemerintah. Manajemen talenta merupakan suatu proses terstruktur yang mencakup identifikasi, rekrutmen, pengembangan, retensi, dan pemanfaatan pegawai berpotensi tinggi guna mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara optimal.

Namun demikian, implementasi manajemen talenta di sektor publik, khususnya pada instansi pemerintahan daerah, masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa permasalahan yang umum terjadi antara lain adalah belum adanya sistem pemetaan talenta yang komprehensif, terbatasnya pelatihan dan pengembangan karier yang berkelanjutan, serta kurangnya kesesuaian antara kompetensi individu dengan penugasan

jabatan. Hal ini juga ditemukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Takalar yang memiliki peran penting dalam pemberian layanan perizinan dan investasi kepada masyarakat dan pelaku usaha. Ketidakefisienan dalam pengelolaan ASN yang berbakat dan berpotensi dapat berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan, sehingga menjadi hambatan dalam mewujudkan pelayanan publik yang responsif, akuntabel, dan profesional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana implementasi manajemen talenta ASN di DPMPTSP Kabupaten Takalar dalam upaya meningkatkan kualitas layanan publik? Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis sejauh mana manajemen talenta telah diterapkan dalam pengelolaan ASN serta mengevaluasi dampaknya terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik, sekaligus menjadi referensi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi pengelolaan ASN yang lebih adaptif, berorientasi kinerja, dan mendukung transformasi layanan publik yang unggul.

## **2. Kajian Pustaka**

Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan pentingnya identifikasi, pengembangan, dan retensi individu-individu berpotensi tinggi dalam organisasi. Dalam organisasi sektor publik, penerapan manajemen talenta tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi birokrasi, tetapi juga untuk memastikan keberlangsungan kepemimpinan, inovasi pelayanan, dan kesinambungan program kerja jangka panjang. Menurut Silzer & Dowell (2009), manajemen talenta adalah proses terintegrasi yang mencakup perencanaan tenaga kerja, akuisisi talenta, pengembangan, retensi, serta pengelolaan karier, dengan tujuan agar organisasi memiliki orang yang tepat pada tempat dan waktu yang tepat demi mencapai tujuan strategis. Dalam konteks birokrasi pemerintahan Indonesia, konsep ini sejalan dengan agenda reformasi birokrasi dan sistem merit dalam pengelolaan ASN sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pemerintah berupaya menciptakan ASN yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik yang prima.

Secara teoritis, penelitian ini juga merujuk pada teori sistem terbuka dari Katz & Kahn (2015), yang memandang organisasi sebagai sistem dinamis yang menerima masukan (input), memprosesnya (process), dan menghasilkan keluaran (output). Dalam hal ini, ASN sebagai input organisasi harus dikembangkan dan dikelola secara optimal agar menghasilkan output berupa pelayanan publik yang berkualitas, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Manajemen talenta berperan sebagai sistem pengolahan internal yang strategis untuk menghasilkan ASN unggul.

Penelitian-penelitian sebelumnya secara konsisten memperkuat urgensi implementasi manajemen talenta dalam konteks sektor publik sebagai strategi penting dalam reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan. Irfan (2020) menemukan bahwa penerapan manajemen talenta di lingkungan instansi pemerintah daerah umumnya masih bersifat parsial, tidak berkelanjutan, dan belum didukung oleh sistem penilaian kinerja yang objektif dan berbasis data. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak pemerintah daerah belum menjadikan manajemen talenta sebagai bagian dari strategi kelembagaan jangka panjang. Ketiadaan sistem yang terstruktur menyebabkan potensi pegawai tidak teridentifikasi secara optimal dan berujung pada rendahnya efektivitas kinerja organisasi.

Pradityo (2025) menegaskan bahwa manajemen talenta yang dirancang secara sistemik dan terintegrasi tidak hanya mampu meningkatkan motivasi kerja ASN, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kualitas pelayanan publik yang mereka berikan. Ini menunjukkan adanya hubungan erat antara strategi pengelolaan SDM dengan kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan. Selain itu, Suparman & Soantahon (2022) menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi sebagai elemen inti dalam siklus manajemen talenta. Tanpa adanya pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai kebutuhan jabatan, ASN akan kesulitan mengikuti dinamika perubahan yang menuntut profesionalisme dan adaptabilitas tinggi dalam pelayanan. Lebih lanjut, Hadiwiyono, Soeltanto, & Dewantara (2024) menekankan bahwa pemetaan kompetensi ASN merupakan tahap krusial dalam efektivitas penempatan kerja. Ketika pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan potensi yang dimilikinya, maka produktivitas

kerja cenderung meningkat dan risiko *job mismatch* dapat ditekan. Pemetaan ini juga menjadi dasar penting dalam menyusun jalur pengembangan karier pegawai yang terencana dan berbasis merit. Oleh karena itu, rangkaian temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tanpa manajemen talenta yang terintegrasi yang mencakup pemetaan kompetensi, sistem pengembangan, dan penilaian berbasis kinerja organisasi sektor publik akan kesulitan mencapai birokrasi yang adaptif dan responsif terhadap tuntutan pelayanan masyarakat.

Selanjutnya, Khaerunnisa (2023) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara implementasi manajemen talenta dan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan talenta ASN tidak hanya berdampak secara internal terhadap organisasi, tetapi juga memiliki implikasi eksternal terhadap persepsi dan kepuasan publik. Senada dengan itu, Rustam & Nenobais (2021) menegaskan bahwa organisasi publik yang menerapkan pendekatan *talent pool* dan *talent mapping* secara aktif cenderung lebih mampu menciptakan inovasi layanan dan menjaga stabilitas kinerja dalam jangka panjang. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk mempersiapkan kader-kader terbaik secara sistematis sehingga keberlanjutan pelayanan tetap terjaga meskipun terjadi rotasi pegawai atau pergantian kepemimpinan.

Namun, tantangan terhadap implementasi manajemen talenta juga masih cukup besar. Masrully & Saputro (2024) menyoroti belum adanya pedoman teknis nasional yang seragam sebagai kendala utama dalam penerapan sistem manajemen talenta di berbagai instansi pemerintah daerah. Ketidakterpaduan kebijakan ini menyebabkan masing-masing instansi berjalan dengan standar dan pemahaman yang berbeda-beda, sehingga sulit untuk membangun praktik terbaik secara nasional. Di sisi lain, Dewi (2020) menemukan bahwa keberhasilan implementasi manajemen talenta sangat dipengaruhi oleh dua faktor penting, yakni budaya organisasi dan dukungan dari pimpinan. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan apresiasi terhadap kinerja mampu menjadi pondasi yang kuat dalam pelaksanaan sistem talenta secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, Amalia & Zalukhu (2025) menekankan bahwa sistem manajemen talenta yang dibangun secara solid dapat berkontribusi pada peningkatan loyalitas pegawai dan

secara signifikan mengurangi tingkat *turnover* ASN, khususnya di daerah yang kerap menghadapi persoalan rotasi dan mutasi tidak terarah. Terakhir, Basuki, Rajab, & Silitonga (2024) menyoroti pentingnya pelibatan ASN secara aktif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan talenta. Keterlibatan tersebut menciptakan rasa kepemilikan (*sense of ownership*) dan tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan. Temuan-temuan ini menggarisbawahi bahwa manajemen talenta bukan hanya persoalan teknis administrasi, melainkan strategi organisasi yang bersifat menyeluruh dan berorientasi jangka panjang dalam membangun birokrasi yang profesional, adaptif, dan berdaya saing.

Seluruh penelitian di atas menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta memiliki potensi besar dalam mendorong efektivitas kinerja ASN dan peningkatan layanan publik. Namun, terdapat kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan, terutama pada instansi daerah yang masih mengalami kendala sumber daya, kepemimpinan, serta struktur kelembagaan yang belum mendukung secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana implementasi manajemen talenta dilakukan di lingkungan ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Takalar, dan sejauh mana hal tersebut berdampak terhadap peningkatan kualitas layanan publik. Tinjauan pustaka ini tidak hanya memberikan dasar teoritis dan empiris yang kuat, tetapi juga menegaskan pentingnya pengelolaan talenta sebagai bagian dari strategi reformasi birokrasi yang berkelanjutan dan berorientasi pada pelayanan prima.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai implementasi manajemen talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Lokasi penelitian ditetapkan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Takalar, yang dipilih secara purposif karena memiliki fungsi strategis dalam pelayanan perizinan dan investasi daerah. Penelitian ini dilaksanakan

pada bulan Januari hingga April 2025. Subjek penelitian terdiri dari pejabat struktural, staf ASN yang terlibat dalam proses manajemen talenta, serta pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan pelayanan publik di instansi tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas pelayanan dan pengelolaan pegawai, wawancara mendalam dengan informan kunci untuk menggali informasi mengenai kebijakan, pelaksanaan, dan hambatan manajemen talenta, serta dokumentasi terhadap dokumen-dokumen pendukung seperti struktur organisasi, data kepegawaian, dan dokumen perencanaan SDM. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Proses reduksi data dilakukan dengan memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang relevan. Selanjutnya, penyajian data dilakukan dalam bentuk naratif dan tabel untuk memudahkan pemahaman, dan tahap akhir dilakukan penarikan kesimpulan untuk menjawab fokus masalah dan tujuan penelitian.

#### **4. Hasil dan Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Takalar, ditemukan bahwa implementasi manajemen talenta ASN masih berlangsung secara terbatas dan belum sepenuhnya terstruktur. Upaya identifikasi potensi pegawai memang telah dilakukan melalui penilaian kinerja tahunan, namun belum dilandasi oleh sistem klasifikasi talenta yang komprehensif. Tidak ditemukan penggunaan kerangka seperti *talent pool*, *succession planning*, atau pemetaan talenta berdasarkan kategori *high performer* dan *high potential*. Pendekatan yang digunakan lebih bersifat administratif-formal dan belum mengarah pada strategi pengelolaan SDM jangka panjang sebagaimana yang dianjurkan oleh model manajemen talenta (Silzer & Dowell, 2009), yang menekankan pentingnya keselarasan antara strategi organisasi dan pengelolaan pegawai berpotensi tinggi.

Informasi yang diperoleh dari beberapa informan kunci menunjukkan bahwa proses

penempatan ASN di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Takalar masih didominasi oleh pendekatan yang bersifat reaktif dan administratif, yaitu sekadar mengisi kekosongan jabatan tanpa mempertimbangkan secara mendalam aspek kompetensi, potensi, atau kesesuaian profil pegawai dengan kebutuhan organisasi. Penempatan pegawai kerap kali didasarkan pada riwayat pengalaman masa lalu, kedekatan kerja sebelumnya, atau rotasi rutin, bukan pada hasil pemetaan talenta yang terarah dan berbasis data. Dalam beberapa kasus, pegawai yang berlatar belakang pendidikan dan pengalaman di bidang teknis, misalnya, justru ditempatkan pada unit layanan strategis yang membutuhkan kemampuan komunikasi, koordinasi lintas sektor, atau pengambilan keputusan cepat. Ketidaksesuaian ini tidak hanya berpotensi menurunkan produktivitas individu, tetapi juga dapat menghambat sinergi tim kerja, memperpanjang proses adaptasi pegawai terhadap peran baru, serta menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini sejalan dengan temuan Irfan (2020) yang mengungkapkan bahwa sebagian besar instansi pemerintah daerah masih belum menerapkan prinsip *the right person in the right place* secara optimal, yang semestinya menjadi dasar dalam sistem manajemen talenta modern. Ketidakhadiran basis data talenta yang komprehensif berisi informasi tentang kompetensi, minat karier, serta potensi pegawai menyebabkan proses penempatan menjadi bersifat subjektif dan tidak strategis. Dalam jangka panjang, pola penempatan yang tidak tepat ini dapat menciptakan stagnasi karier ASN, melemahkan motivasi kerja, dan menciptakan ketidakseimbangan beban kerja antar unit. Oleh karena itu, penting bagi instansi daerah seperti DPMPTSP untuk mulai membangun sistem informasi kepegawaian yang tidak hanya mencatat riwayat kerja ASN, tetapi juga merekam indikator talenta yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis terkait rotasi, promosi, dan pengembangan karier pegawai secara profesional dan berorientasi hasil.

Dalam aspek pengembangan sumber daya manusia (SDM), pelatihan dan pendidikan serta pelatihan (diklat) yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Takalar masih bersifat umum, berskala massal, dan belum dirancang berdasarkan analisis kebutuhan spesifik unit kerja maupun tujuan pengembangan karier individu. Program pelatihan yang tersedia belum

mempertimbangkan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial yang dibutuhkan untuk mendukung tugas pokok dan fungsi pegawai secara nyata. Beberapa ASN yang diwawancarai mengungkapkan bahwa pelatihan yang mereka ikuti sering kali tidak memiliki relevansi langsung dengan pekerjaan sehari-hari, bahkan terkadang hanya dijadikan sebagai pemenuhan kewajiban administratif untuk mencapai jumlah jam pelatihan yang disyaratkan dalam laporan kepegawaian tahunan.

Fenomena ini mengindikasikan adanya ketimpangan antara program pengembangan pegawai dengan kebutuhan strategis organisasi. Padahal, menurut Silzer & Dowell (2009), salah satu pilar utama dalam manajemen talenta adalah penyelarasan antara pengembangan individu dengan kompetensi inti organisasi serta kebutuhan jabatan di masa depan. Pengembangan SDM seharusnya tidak hanya bersifat reaktif atau administratif, tetapi dirancang secara proaktif melalui pendekatan berbasis kompetensi dan *career pathing* yang jelas. Ketidaktepatan dalam penyelenggaraan pelatihan ini juga memperlemah efektivitas investasi sumber daya organisasi dalam meningkatkan kapasitas pegawai. Lebih jauh lagi, ketiadaan sistem pelatihan yang terarah juga menyebabkan rendahnya *return on learning* yaitu sejauh mana hasil pelatihan benar-benar berdampak pada perubahan perilaku kerja dan peningkatan kinerja. Manajemen talenta semestinya digunakan sebagai alat strategis dalam membangun kapasitas ASN secara berkelanjutan, melalui perencanaan pengembangan karier berbasis bukti, pelatihan berbasis kebutuhan, dan tindak lanjut pasca-pelatihan yang terukur. Oleh karena itu, DPMPTSP perlu melakukan reformulasi kebijakan pengembangan SDM dengan mengadopsi prinsip *individual development plan* (IDP) dan *competency gap analysis* agar setiap pelatihan yang diberikan benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas layanan publik dan profesionalisme aparatur.

Meski demikian, terdapat indikasi positif berupa komitmen pimpinan untuk mulai membangun budaya kerja berbasis kinerja dan kompetensi. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, dan terdapat dorongan agar ASN mengikuti pelatihan daring, seperti melalui platform Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan pelatihan mandiri lainnya. Di sisi lain, terdapat sejumlah inovasi layanan yang muncul dari inisiatif individu, misalnya digitalisasi proses perizinan dan penggunaan aplikasi pelayanan berbasis web. Namun,

inisiatif ini belum terlembaga dalam kerangka pengelolaan talenta, sehingga potensi inovasi tersebut belum dapat dimanfaatkan secara sistematis untuk mendorong perbaikan organisasi secara menyeluruh. Temuan ini memperkuat hasil studi oleh Rustam & Nenobais (2021) yang menyatakan bahwa instansi yang belum memiliki strategi talenta formal cenderung tidak mampu mengakselerasi praktik inovatif menjadi bagian dari budaya organisasi.

Jika ditinjau dari teori sistem terbuka oleh Katz & Kahn (2015), organisasi sektor publik seperti DPMPTSP merupakan sistem yang mengolah input (ASN) untuk menghasilkan output (pelayanan publik). Ketika sistem pengelolaan input dalam hal ini talenta ASN tidak dikelola dengan baik, maka kualitas output yang dihasilkan juga tidak optimal. Temuan ini juga sejalan dengan pendapat Pradityo (2025), bahwa keberhasilan manajemen talenta sangat ditentukan oleh tiga faktor: dukungan kelembagaan, komitmen pimpinan, dan sistem pengembangan karier berbasis merit.

Adapun hambatan utama dalam implementasi manajemen talenta di DPMPTSP Kabupaten Takalar meliputi: (1) belum adanya kebijakan tertulis atau regulasi internal terkait pengelolaan talenta; (2) keterbatasan anggaran untuk pelatihan yang bersifat spesifik dan berkelanjutan; (3) lemahnya integrasi data kepegawaian yang dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kompetensi pegawai. Hambatan-hambatan ini juga ditemukan dalam studi Amalia & Zalukhu (2025), yang menyoroti minimnya infrastruktur pendukung sebagai penghambat utama penerapan manajemen talenta di lingkungan pemerintah daerah.

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat potensi untuk menerapkan manajemen talenta ASN secara efektif, pelaksanaannya masih berada pada tahap awal dan belum mencapai bentuk yang ideal. Implementasi manajemen talenta di DPMPTSP Kabupaten Takalar masih menghadapi tantangan struktural, budaya organisasi, serta keterbatasan teknis dan sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah perbaikan berupa penetapan kebijakan manajemen talenta, penguatan kapasitas SDM, serta pengembangan sistem pemetaan dan pengelolaan pegawai berbasis digital agar potensi ASN dapat dioptimalkan. Tanpa itu, sulit bagi organisasi untuk menciptakan pelayanan publik yang unggul, responsif, dan adaptif

terhadap tuntutan masyarakat yang terus berkembang.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi manajemen talenta ASN dalam meningkatkan kualitas layanan publik di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Takalar, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen talenta masih bersifat terbatas dan belum terstruktur secara sistematis. Identifikasi potensi ASN belum dilakukan melalui pemetaan talenta yang komprehensif, dan penempatan pegawai masih dominan ditentukan oleh kebutuhan jabatan dan pengalaman kerja, bukan oleh hasil penilaian potensi dan kompetensi individu. Pengembangan karier pegawai belum sepenuhnya diarahkan melalui pelatihan yang berbasis kebutuhan organisasi, serta belum adanya strategi pengembangan talenta secara berkelanjutan. Meskipun terdapat inisiatif dari pimpinan dan sebagian ASN untuk mendorong budaya kerja berbasis kinerja dan inovasi, namun belum terlembaga dalam suatu sistem manajemen talenta yang terencana. Dengan demikian, kualitas layanan publik belum sepenuhnya mencerminkan pemanfaatan potensi terbaik dari ASN yang dimiliki.

Sebagai saran, DPMPTSP Kabupaten Takalar perlu mulai menyusun kebijakan internal dan membangun sistem manajemen talenta berbasis kompetensi dan merit yang terukur, termasuk dengan membentuk basis data talenta pegawai, menetapkan kriteria klasifikasi talenta, serta merancang program pengembangan karier yang sesuai dengan potensi individu. Selain itu, diperlukan peningkatan kapasitas kelembagaan melalui pelatihan SDM yang terfokus, dukungan teknologi informasi, dan keterlibatan pimpinan dalam proses mentoring dan pengembangan pegawai. Secara akademis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya dalam hal integrasi strategi talenta dengan peningkatan kualitas layanan publik. Penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan pada aspek evaluasi efektivitas sistem talenta atau mengkaji perbandingan antar instansi untuk menghasilkan model pengelolaan talenta yang lebih aplikatif dan kontekstual di lingkungan pemerintahan daerah.

## Daftar Pustaka

- Amalia, F. N., & Zalukhu, G. P. (2025). Analisis Penerapan Manajemen Talenta ASN: Studi pada Instansi Pemerintah Daerah. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, 2(2 Mei), 2999–3008.
- Basuki, A. D., Rajab, R., & Silitonga, M. S. (2024). Analisis Efektivitas Implementasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pengembangan Karir Pegawai pada Instansi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Journal Of Public Policy and Applied Administration*, 45–54.
- Dewi, I. A. R. S. (2020). Manajemen Talenta dalam Mewujudkan Pemimpin Berkinerja Tinggi (Studi pada Instansi Pemerintah Provinsi Bali). *Jurnal Good Governance*.
- Hadiwiyono, H., Soeltanto, T., & Dewantara, C. E. (2024). Peningkatan Kapasitas Pelayanan ASN Untuk Mendukung Reformasi Birokrasi Nasional. *JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 2(2), 34–40.
- Irfan, M. (2020). Mewujudkan Sistem Perencanaan Suksesi Nasional Melalui Pembangunan Manajemen Talenta Di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Civil Service*, 14(1), 55–68.
- Katz, D., & Kahn, R. (2015). The social psychology of organizations. In *Organizational behavior 2* (pp. 152–168). Routledge.
- Khaerunnisa, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen talenta dalam rangka mewujudkan sdm aparatur unggul di lembaga administrasi negara. Politeknik STIA LAN Jakarta.
- Masrully, M., & Saputro, H. N. (2024). Tantangan Implementasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dalam Mendukung Agenda Reformasi Birokrasi di Pemerintah Daerah. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 8(1), 220–228.
- Nasir, N. (2024). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BPP) Batangkaluku Kab. Gowa. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 1079–1087.
- Nasrullah, M., Putra, Z. A., & Al Hikma, R. Y. (2025). The Effectiveness of Human Resource Policy in PT Indomarmer Main Quarry Pangkep Regency. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 1454, p. 12041). IOP Publishing.
- Pradityo, Y. (2025). Peran Meritokrasi Melalui Manajemen Talenta Pada Instansi Pemerintah Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 13(01).
- Rustam, A., & Nenobais, H. (2021). Penerapan Manajemen Talenta Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Yahukimo. *Publika: Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 7(1), 25–31.
- Silzer, R., & Dowell, B. E. (2009). *Strategy-driven talent management: A leadership imperative*. John Wiley & sons.
- Suparman, R., & Soantahon, S. M. (2022). Integrasi Manajemen Talenta dengan Pengembangan Kompetensi ASN. *Journal of Government and Politics (JGOP)*, 4(1), 121–132.