

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam meningkatkan profesionalisme kerja aparatur sipil negara (ASN) di instansi pemerintahan sangat dituntut talenta atau bakat diri sebagai aparatur sipil Negara (ASN) yang kompeten dan kompetitif melalui manajemen talenta aparatur sipil negara. Hal ini tertuang dalam amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit yang tidak lagi membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Dalam hal ini memberikan kesempatan untuk pegawai dalam mengembangkan talenta diri pada pekerjaan yang akan digeluti. Ini dikarenakan pegawai dapat memberikan gagasan atau terobosan baru yang kemudian ditransformasikan kedalam suatu tindakan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi dan karier pegawai adalah melalui manajemen talenta yang merupakan upaya pengelolaan aparatur sipil negara. Pegawai merupakan aktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga organisasi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mengembangkan pegawai yang sudah dimiliki oleh organisasi. Keberhasilan organisasi dalam pengelolaan talenta dapat dilihat dari pola pikir organisasi yang mengutamakan pengembangan pegawai secara adil, mengimplementasikan *performance culture* untuk menilai dan mengukur keberhasilan pegawai, memiliki *executive sponsorship* dalam mendukung kinerja pegawai yang memiliki potensi tinggi, dan diterapkan pada pekerjaan itu sendiri.

Menurut Armstrong (2012:257) berpendapat bahwa talenta adalah apa saja yang dimiliki oleh orang-orang ketika mereka menunjukkan *skills*, *ability* dan *aptitudes* yang dapat membuat mereka bekerja dengan efektif dalam menjalankan perannya. Sedangkan Menurut Pella dan Inayati (2011:81)

berpendapat bahwa manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*unique skill and high strategic value*).

Sehingga talenta mengacu pada individu dengan bakat, potensi, atau keterampilan yang luar biasa di bidang tertentu, memiliki kemampuan khusus yang membedakan seseorang dari orang lain dalam hal pencapaian, keahlian, atau keterampilan. Talenta dapat muncul di berbagai bidang, termasuk akademis, seni, olahraga, kepemimpinan, teknologi, atau keterampilan khusus lainnya. Individu yang dianggap "bertalenta" sering kali menonjol di bidang tertentu, memiliki pemahaman yang mendalam, dan dapat menghasilkan kinerja atau kontribusi yang luar biasa. Mengenali dan mengelola talenta dalam konteks organisasi atau perusahaan sangat penting karena dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan dan pertumbuhan organisasi. Manajemen talenta melibatkan proses identifikasi, perekrutan, pengembangan, dan mempertahankan individu-individu berbakat tersebut serta memberikan kesempatan dan dukungan yang diperlukan agar mereka dapat mencapai potensi penuhnya.

Pentingnya talenta pegawai merupakan bagian pencapaian kinerja yang efektif dalam organisasi, maka untuk mendapatkan pencapaian kinerja pegawai harus mengetahui sasaran atau tujuan, mengidentifikasi kinerja, mengukur dan mengevaluasi kinerja, memberikan umpan balik terhadap kinerja individu dan organisasi. Peningkatan kinerja dan pola karier yang jelas dan terencana apabila dikaitkan dengan orientasi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran kerja, maka penilaian kinerja pegawai memegang peranan yang sangat penting. Begitu pentingnya penilaian kinerja pegawai baik untuk kepentingan organisasi maupun kepentingan personal dari pegawai itu sendiri, maka dalam prakteknya penilaian itu haruslah objektif, transparan dan terukur sehingga diharapkan akan mampu merubah pola kerja yang mengarah pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas, artinya bahwa proses penilaian kinerja pegawai harus

berdasarkan standar, norma dan tuntutan perkembangan internal organisasi dan lingkungan strategis yang sangat dinamis.

Pencapaian kinerja itu bukan semata-mata hanya untuk memenuhi syarat formalitas, tetapi pencapaian kinerja harus mampu menjadi alat untuk menggerakkan seluruh daya yang dimiliki pegawai agar dapat menjalankan tugas dan kewajiban sebagai bagian dari tanggung jawab yang melekat padanya. Berkenaan dengan kinerja yang di rasa belum memberikan nilai yang objektif, umumnya dikarenakan keputusan atas unsur-unsur dari pelaksanaan pekerjaan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan keputusan subjektif atas dasar pengetahuan, keterampilan, dan Perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN), serta membandingkannya dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) lain dalam lingkungan organisasinya.

Pemerintahan daerah sebagai komponen penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat lokal memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu lembaga yang berperan dalam menjaga stabilitas sosial, keberagaman budaya, dan penyelenggaraan demokrasi di tingkat kota adalah Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Gunungsitoli. Kesbangpol Kota Gunungsitoli memiliki tugas dalam memfasilitasi kerjasama antarwilayah, merawat kerukunan antarumat beragama, serta menjalankan fungsi pengawasan terhadap partisipasi masyarakat dalam kegiatan politik.

Kinerja pegawai di Kantor Kesbangpol Kota Gunungsitoli tentu memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi lembaga tersebut. Namun, dalam beberapa kasus, terdapat permasalahan terkait dengan kualitas kinerja pegawai di lingkungan tersebut. Salah satu faktor yang dapat berkontribusi terhadap permasalahan ini adalah rendahnya pengembangan dan pemanfaatan potensi serta talenta aparatur sipil negara (ASN) di dalamnya.

Di Kantor Kesbangpol Kota Gunungsitoli memiliki tanggungjawab dalam melakukan pembinaan pada kegiatan organisasi kemasyarakatan (ormas) yang ada di Kota Gunungsitoli untuk mengikutsertakan dalam hal kegiatan-kegiatan hari besar nasional dimana merangkul organisasi

kemasyarakatan (ormas) untuk sosialisasi dan menambah nilai-nilai rasa nasionalisme, rasa simpatik kepada ormas itu sendiri. Untuk mencapai rasa tanggungjawab tersebut perlu adanya talenta pegawai dalam hal memfasilitasinya organisasi masyarakat (ormas) untuk mendapat tujuan pencapaian peningkatan kinerja.

Berdasarkan observasi peneliti, permasalahan yang terjadi Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli, peneliti menemukan masih kurangnya manajemen talenta pegawai dalam memfasilitasi pembinaan pada organisasi kemasyarakatan di Kota Gunungsitoli pada hari-hari besar nasional, seperti pada kegiatan sumpah pemuda, hari kesaktian pancasila. Selain itu, mayoritas pegawai di kantor ini memiliki latar belakang pendidikan yang beragam. Kondisi ini menyebabkan ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan kepada pegawai dengan harapan yang diinginkan masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pentingnya Talenta Aparatur Sipil Negara Dalam Mendukung Kinerja Pegawai Di Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli “**.

1.2 Fokus Penelitian

Untuk mencegah berkembangnya permasalahan maka Peneliti membatasi untuk lebih terperinci dan jelas sehingga pemecahannya terarah dan berhasil. Peneliti membatasinya pada:

1. Menganalisa pentingnya talenta aparatur sipil negara
2. Dukungan kinerja pegawai di kantor kesatuan bangsa dan politik Kota Gunungsitoli.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar pelaksanaan penelitian dapat terarah dan terfokus. Masalah adalah merupakan hambatan yang harus dipecahkan untuk mencapai suatu tujuan yang dimaksudkan. Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana menerapkan pentingnya talenta aparatur sipil negara di Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli?
2. Bagaimana faktor-faktor untuk mendukung kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Bagaimana menerapkan pentingnya talenta aparatur sipil negara di Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli?
2. Untuk mengetahui Bagaimana faktor-faktor untuk mendukung kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gunungsitoli?

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan ada manfaat yang dapat diambil bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Institusi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan ilmu yang berguna dan sebagai bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan dari hasil penelitian.

2. Bagi Pegawai

Dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan dan tanggung jawabnya kedepan agar menjadi lebih baik.

3. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian yang dijadikan sebagai data pendukung dalam penelitian selanjutnya dalam ruang lingkup, tajuk dan objek penelitian yang sama.

4. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai salah satu dasar persyaratan untuk melakukan penyusunan skripsi sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata

Satu (S-1) di kampus Universitas Nias (UNIAS) Fakultas Ekonomi Program studi S1 Manajemen dan juga sebagai kesempatan bagi peneliti dalam mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama duduk di bangku kuliah.