

## **Implementation of Talent Management in the Sukabumi City Government Environment**

### **Penerapan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi**

Yulia Prastika<sup>1</sup>, Teni Listiani<sup>2</sup>, Septiana Dwi Putrianti<sup>3</sup>, Abdul Rahman<sup>4</sup>

Politeknik STIA LAN Bandung<sup>1,2,3,4</sup>

[yuliaprastika07@gmail.com](mailto:yuliaprastika07@gmail.com)<sup>1</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the implementation of talent management within the Sukabumi City Government within the framework of the Civil Service (ASN) merit system. The study used a qualitative approach with a case study design. The research location was within the Sukabumi City Government, focusing on the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). Research informants were purposively selected, consisting of personnel management officials, the talent management team, and ASN involved in the assessment and job rotation process. Data collection was conducted through in-depth interviews, observation, and documentation. Data were then analyzed using the interactive analysis model of Miles, Huberman, and Saldana, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that the Sukabumi City Government has a regulatory framework in place through Sukabumi Mayoral Regulation Number 60 of 2022, but the implementation of talent management has not been optimal. The main obstacles include the lack of a comprehensive talent pool, limited competency assessment implementation, the absence of a systematic succession plan, and a performance appraisal system that is not fully objective. This research also produced a talent management implementation model consisting of the stages of talent acquisition, development, retention, and placement, integrated with supporting factors such as meritocratic values, leadership support, a personnel database system, and a performance appraisal system. This model is expected to serve as a recommendation for strengthening talent management implementation to support civil servant professionalism and improve the performance of regional government organizations.*

**Keywords:** Talent Management, Merit System, Civil Servants, Regional Government, Human Resource Management

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi dalam kerangka sistem merit Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Lokasi penelitian berada di Pemerintah Kota Sukabumi dengan fokus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Informan penelitian dipilih secara purposive yang terdiri dari pejabat pengelola kepegawaian, tim manajemen talenta, serta ASN yang terlibat dalam proses assessment dan rotasi jabatan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Sukabumi telah memiliki landasan regulasi melalui Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 60 Tahun 2022, namun implementasi manajemen talenta belum berjalan optimal. Kendala utama meliputi belum terbentuknya *talent pool* yang komprehensif, keterbatasan pelaksanaan assessment kompetensi, belum adanya rencana suksesi yang sistematis, serta sistem penilaian kinerja yang belum sepenuhnya objektif. Penelitian ini juga menghasilkan model penerapan manajemen talenta yang terdiri dari tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang terintegrasi dengan faktor pendukung seperti nilai meritokrasi, dukungan pimpinan, sistem database kepegawaian, dan sistem penilaian kinerja. Model ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi dalam penguatan implementasi manajemen talenta untuk mendukung profesionalitas ASN dan peningkatan kinerja organisasi pemerintahan daerah.

**Kata Kunci:** Manajemen Talenta, Sistem Merit, Aparatur Sipil Negara, Pemerintah Daerah, Pengelolaan Sumber Daya Manusia.

## 1. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa ASN merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Dalam menjalankan manajemen ASN, aparatur dituntut menerapkan nilai dasar BerAKHLAK yang meliputi berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif sebagai landasan budaya kerja birokrasi profesional.

Seiring dengan perkembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik, pemerintah mulai menerapkan konsep manajemen talenta sebagai bagian dari sistem merit. Konsep ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil serta diperkuat melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN. Manajemen talenta bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menempatkan pegawai yang memiliki potensi dan kompetensi unggul pada posisi strategis organisasi sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi dan pengembangan karier ASN secara berkelanjutan.

Penerapan manajemen talenta menjadi penting dalam menghadapi dinamika perubahan organisasi serta tuntutan birokrasi modern. Melalui pengelolaan talenta yang sistematis, organisasi dapat memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten untuk menduduki jabatan strategis, memperkuat proses suksesi kepemimpinan, serta meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen talenta berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Dalam konteks sektor publik di Indonesia, penerapan manajemen talenta memiliki karakteristik yang dipengaruhi oleh nilai kolektivisme, struktur birokrasi yang hierarkis, serta kebijakan kepegawaian nasional. Oleh karena itu, implementasinya sangat bergantung pada kapasitas kelembagaan pengelola sumber daya manusia serta dukungan pimpinan daerah dalam mengintegrasikan kebijakan tersebut ke dalam praktik manajemen ASN.

Pemerintah Kota Sukabumi sebagai salah satu pemerintah daerah di Provinsi Jawa Barat telah menetapkan Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 60 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil. Regulasi ini diharapkan menjadi landasan dalam mengelola ASN secara lebih profesional melalui proses identifikasi, pengembangan, dan penempatan talenta secara sistematis. Kota Sukabumi sendiri memiliki 3.681 ASN yang terdiri dari 2.837 PNS dan 834 PPPK dengan latar belakang kompetensi dan potensi yang beragam sehingga memerlukan pengelolaan talenta yang efektif.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sukabumi, penerapan manajemen talenta belum berjalan secara optimal. Beberapa permasalahan yang ditemukan antara lain belum terbentuknya talent pool yang matang, belum tersusunnya rencana suksesi yang terstruktur, keterbatasan pelaksanaan assessment kompetensi pegawai, serta sistem penilaian kinerja yang belum sepenuhnya mencerminkan kinerja aktual ASN. Selain itu, keterbatasan anggaran juga berdampak pada pelaksanaan program pengembangan kompetensi pegawai yang belum merata.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi masih menghadapi berbagai tantangan, meskipun secara regulasi telah memiliki landasan yang jelas. Oleh karena itu, penelitian mengenai penerapan manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi menjadi penting untuk dilakukan.

guna memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan kebijakan tersebut serta mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas implementasinya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengkaji penerapan manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi guna memahami sejauh mana kebijakan tersebut telah diimplementasikan dalam pengelolaan ASN di tingkat pemerintah daerah.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam penerapan manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali makna, proses, dan dinamika implementasi kebijakan dalam konteks organisasi sektor publik (Creswell, 2014; Yin, 2014). Penelitian dilaksanakan di Pemerintah Kota Sukabumi dengan fokus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan manajemen ASN. Informan penelitian dipilih secara purposive yang terdiri dari pejabat BKPSDM Kota Sukabumi, perwakilan BKD Provinsi Jawa Barat sebagai ahli manajemen talenta, serta ASN yang terlibat langsung dalam proses assessment, rotasi, atau mutasi jabatan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, observasi, dan studi dokumentasi terhadap berbagai dokumen kepegawaian yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2020) yang meliputi proses reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan secara iteratif. Untuk menjamin keabsahan dan kredibilitas data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dan metode, member checking, serta audit trail, sehingga temuan penelitian dapat merepresentasikan kondisi empiris penerapan manajemen talenta di Pemerintah Kota Sukabumi secara akurat dan komprehensif.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi

Penerapan manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi mencakup tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta, namun implementasinya masih menghadapi berbagai keterbatasan. Pada tahap akuisisi talenta, proses identifikasi dan pemetaan potensi ASN telah mulai dilakukan melalui metode *rapid assessment*, meskipun belum mencakup seluruh pegawai dan masih terkendala keterbatasan anggaran serta infrastruktur. Kepala BKPSDM Kota Sukabumi menyatakan bahwa *"komitmen Pemerintah Kota dalam meritokrasi sudah cukup bagus dengan adanya regulasi Perwal, prinsipnya the right man on the right place untuk ASN berkinerja tinggi."* Namun demikian, penetapan jabatan kritikal dan pembentukan *talent pool* belum berjalan optimal. Sekretaris BKPSDM menegaskan bahwa *"untuk penentuan jabatan kritikal kita belum, meskipun di sistem informasi kepegawaian menunya sudah tersedia."* Pada tahap pengembangan talenta, program pelatihan dan pendidikan ASN masih cenderung bersifat umum dan belum sepenuhnya berbasis analisis kebutuhan kompetensi. Kepala Sub Bagian Pendidikan dan Pelatihan Struktural menjelaskan bahwa *"tugas belajar selama ini berawal dari permintaan pegawai, sementara BKPSDM hanya memproses usulan tersebut."*

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi masih didominasi pendekatan administratif dan belum sepenuhnya terintegrasi dengan pemetaan talenta. Pada aspek retensi talenta, organisasi belum memiliki rencana suksesi formal serta sistem penghargaan berbasis kinerja yang memadai. Kepala Bidang Kepegawaian menyatakan bahwa *"sampai saat ini memang belum ada rencana suksesi yang dirumuskan secara khusus."* Sementara itu, pada tahap penempatan talenta, proses promosi dan rotasi jabatan masih dilakukan melalui mekanisme Tim Penilai Kinerja dengan memanfaatkan data SIMPEG sebagai basis

pertimbangan. Kepala BKPSDM menjelaskan bahwa *“Tim Penilai Kinerja memberikan pertimbangan kepada PPK dengan data dari dashboard SIMPEG yang pada dasarnya merupakan talent pool versi lokal kami.”*

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun Pemerintah Kota Sukabumi telah memiliki fondasi regulasi dan komitmen terhadap sistem merit, implementasi manajemen talenta masih berada pada tahap awal dan memerlukan penguatan pada aspek instrumen penilaian, integrasi data, perencanaan suksesi, serta dukungan sumber daya agar dapat berjalan lebih sistematis dan berkelanjutan.

### Model Penerapan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi

Model penerapan manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi menggambarkan suatu siklus terintegrasi yang dimulai dari arah strategis organisasi hingga retensi talenta. Proses ini diawali dengan penyelarasan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi sebagai landasan pengelolaan sumber daya manusia. Selanjutnya tahapan manajemen talenta meliputi akuisisi talenta melalui identifikasi jabatan kritikal, pemetaan potensi dan kinerja ASN menggunakan matriks 9 Box Talenta, serta pembentukan talent pool dan kelompok rencana suksesi. Talenta yang telah dipetakan kemudian memasuki tahap pengembangan talenta melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kesenjangan kompetensi, tugas belajar, serta skema coaching dan mentoring. Tahap berikutnya adalah retensi talenta yang dilakukan melalui perencanaan suksesi, pengayaan jabatan, dan pemberian penghargaan untuk menjaga motivasi serta keterikatan pegawai. Tahap terakhir adalah penempatan talenta, yaitu pengisian jabatan strategis berdasarkan hasil pemetaan talenta dan kebutuhan organisasi. Keberhasilan implementasi model ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, yaitu nilai meritokrasi, peran aktor penggerak (people), ketersediaan database kepegawaian yang akurat, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta keberadaan quick win sebagai langkah awal implementasi kebijakan.

Tahapan penerapan manajemen talenta dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga tahap utama, yaitu persiapan dan perencanaan, implementasi, serta pengembangan berkelanjutan, sebagaimana dirangkum pada tabel berikut.

**Tabel 1. Tahapan Penerapan Manajemen Talenta**

| Tahap                     | Aktivitas Utama                                                                                          | Output                                          |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Persiapan dan Perencanaan | Penyelarasan visi organisasi, penyusunan regulasi, integrasi data ASN, dan penyiapan infrastruktur       | Kerangka kebijakan dan sistem manajemen talenta |
| Implementasi              | Pemetaan talenta melalui 9 Box, pembentukan talent pool, pengembangan kompetensi, dan penempatan jabatan | Daftar talenta dan rencana suksesi jabatan      |
| Pengembangan              | Pemutakhiran data talenta, internalisasi budaya merit, monitoring dan evaluasi                           | Keberlanjutan sistem manajemen talenta          |

Untuk memastikan implementasi berjalan sistematis, penelitian ini juga merumuskan rencana aksi penerapan manajemen talenta yang terdiri dari tahap persiapan, implementasi, dan pengembangan sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 2. Rencana Aksi Penerapan Manajemen Talenta**

| Tahap        | Aktivitas                                                                          | Pelaksana             | Periode       |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------|
| Persiapan    | Penyelarasan strategi, regulasi, integrasi data ASN                                | Pimpinan dan BKPSDM   | Bulan 1–4     |
| Implementasi | Pemetaan talenta, evaluasi 9 Box, pembentukan talent pool, pengembangan kompetensi | Tim Manajemen Talenta | Bulan 5–10    |
| Pengembangan | Pemutakhiran data, internalisasi budaya merit, monitoring dan evaluasi             | BKPSDM dan pimpinan   | Berkelanjutan |

Model ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta tidak hanya berfokus pada proses administratif, tetapi juga menekankan integrasi antara kebijakan, sistem

informasi, dan pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan guna mendukung keberlanjutan kepemimpinan dan peningkatan kinerja organisasi.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi telah memiliki landasan kebijakan yang cukup kuat melalui Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 60 Tahun 2022. Namun, implementasi kebijakan tersebut masih berada pada tahap awal dan belum sepenuhnya terintegrasi pada seluruh tahapan pengelolaan ASN. Temuan ini sejalan dengan konsep manajemen talenta sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup proses identifikasi, pengembangan, retensi, dan penempatan individu berbakat guna mendukung keberlanjutan organisasi (Cappelli, 2008; Armstrong, 2014). Dalam konteks sektor publik, manajemen talenta tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga pada penguatan kualitas pelayanan publik serta profesionalitas aparatur (Kravariti & Johnston, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan akuisisi talenta di Pemerintah Kota Sukabumi belum berjalan optimal, terutama dalam aspek identifikasi jabatan kritis, pemetaan potensi ASN, serta pembentukan *talent pool*. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses pemetaan talenta masih bersifat parsial dan belum sepenuhnya memanfaatkan instrumen pemetaan talenta seperti *9-box model* yang mengklasifikasikan pegawai berdasarkan dimensi kinerja dan potensi (PermenPANRB No. 3 Tahun 2020). Padahal, pemetaan talenta melalui *9-box model* merupakan instrumen penting dalam mengidentifikasi calon pemimpin masa depan serta menentukan kelompok rencana suksesi organisasi (McKinsey, 2001). Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian Jooss, Burbach, dan Ruël (2019) yang menyatakan bahwa keberhasilan *talent pool* sangat bergantung pada adanya kerangka kerja manajemen talenta yang terstruktur serta dukungan proses pengambilan keputusan strategis di dalam organisasi.

Pada aspek pengembangan talenta, penelitian menemukan bahwa program pengembangan kompetensi ASN di Pemerintah Kota Sukabumi masih cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya berbasis pemetaan kesenjangan kompetensi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan talenta belum sepenuhnya terintegrasi dengan strategi organisasi dan kebutuhan jabatan strategis. Secara teoritis, pengembangan talenta merupakan bagian penting dari siklus manajemen talenta yang bertujuan meningkatkan kompetensi pegawai agar siap menduduki posisi strategis di masa depan (Armstrong, 2020). Selain itu, organisasi yang berhasil mengelola talenta biasanya memiliki *development mindset* yang kuat dalam mengembangkan potensi pegawai secara berkelanjutan (Dwiputrianti et al., 2021). Oleh karena itu, pengembangan talenta yang tidak berbasis kebutuhan strategis berpotensi mengurangi efektivitas manajemen talenta dalam mendukung kinerja organisasi.

Selanjutnya, pada aspek retensi talenta, penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Sukabumi belum memiliki strategi retensi yang terstruktur dan berkelanjutan. Hal ini tercermin dari belum adanya rencana suksesi yang formal serta masih terbatasnya sistem penghargaan bagi ASN yang memiliki kinerja dan potensi tinggi. Secara teoritis, retensi talenta merupakan strategi organisasi untuk mempertahankan pegawai bertalenta agar tetap berkontribusi dalam organisasi melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, serta kesempatan pengembangan diri (Collings & Mellahi, 2009). Tanpa strategi retensi yang jelas, organisasi berisiko kehilangan talenta potensial yang seharusnya dapat dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan.

Pada tahap penempatan talenta, penelitian menemukan bahwa pengisian jabatan strategis di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi masih didominasi oleh mekanisme seleksi terbuka dan belum sepenuhnya berbasis pada data *talent pool*. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip meritokrasi dalam manajemen talenta belum sepenuhnya terimplementasi secara

optimal. Dalam konsep manajemen talenta modern, penempatan talenta harus dilakukan berdasarkan kesesuaian antara kompetensi, potensi, dan kebutuhan organisasi sehingga prinsip *the right person in the right place* dapat terwujud (Cohn, 2005). Kondisi ini juga sejalan dengan temuan penelitian Wahyuni et al. (2025) yang menunjukkan bahwa implementasi manajemen talenta pada pemerintah daerah masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan sumber daya, belum optimalnya pemetaan talenta, serta masih adanya faktor non-merit dalam proses penempatan jabatan.

Selain faktor teknis implementasi, penelitian ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen talenta sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual organisasi, seperti komitmen pimpinan, ketersediaan data kepegawaian, serta sistem penilaian kinerja yang objektif. Hal ini sejalan dengan temuan Gallardo-Gallardo, Thunnissen, dan Scullion (2019) yang menegaskan bahwa praktik *talent management* sangat bergantung pada konteks organisasi (*context matters*) dan tidak dapat diterapkan secara seragam pada setiap organisasi. Dalam konteks sektor publik, faktor institusional seperti regulasi, budaya birokrasi, dan sistem kepegawaian nasional juga sangat mempengaruhi efektivitas implementasi manajemen talenta (Thunnissen & Buttiens, 2017).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta di Pemerintah Kota Sukabumi telah memiliki fondasi regulasi dan komitmen kelembagaan yang cukup baik, namun masih memerlukan penguatan pada aspek pemetaan talenta, integrasi data kepegawaian, pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan organisasi, serta implementasi sistem merit secara konsisten. Penguatan tersebut penting agar manajemen talenta dapat berfungsi sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan profesionalitas ASN serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat pemerintah daerah.

#### **4. Penutup Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi secara regulatif telah memiliki landasan yang kuat melalui Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 60 Tahun 2022 dan sejalan dengan kebijakan nasional sistem merit ASN. Namun demikian, implementasinya belum berjalan optimal karena masih terdapat kesenjangan antara kebijakan dan praktik di lapangan. Proses akuisisi talenta belum dilakukan secara komprehensif, assessment kompetensi masih terbatas, serta talent pool dan perencanaan suksesi belum terbentuk secara matang. Selain itu, pengembangan kompetensi ASN belum sepenuhnya berbasis pemetaan talenta, strategi retensi talenta belum terencana dengan baik, dan penempatan jabatan strategis masih banyak menggunakan mekanisme seleksi terbuka. Permasalahan lain juga ditemukan pada sistem penilaian kinerja yang belum sepenuhnya objektif serta belum terintegrasinya data kompetensi, potensi, dan kinerja ASN dalam sistem informasi yang mendukung manajemen talenta. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Sukabumi perlu memperkuat implementasi manajemen talenta melalui penyusunan pedoman operasional yang jelas, pengembangan sistem talent pool berbasis data, reformasi sistem penilaian kinerja, penyusunan strategi retensi talenta, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan guna mewujudkan pengelolaan ASN yang lebih profesional dan berbasis meritokrasi.

#### **Daftar Pustaka**

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of strategic human resource management* (7th ed.). Kogan Page.

- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard Business Review*, 86(3), 74–81.
- Claus, L. (2019). HR disruption—Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.002>
- Cohn, J. M. (2005). Growing talent as if your business depended on it. *Harvard Business Review*, 83(10), 62–70.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- Dwiputrianti, S., Nugraha, W., Wirjatmi, T. L., Wulandari, P., & Purba, C. O. (2024). Talent management policy and meritocracy to accelerate bureaucratic reform of local government: Comparative study of Pontianak and Pekanbaru cities. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i3.15350>
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2019). Talent management: Context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Harsch, K., & Festing, M. (2019). Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59(1), 43–61. <https://doi.org/10.1002/hrm.21972>
- Jooss, S., Burbach, R., & Ruël, H. (2019). Examining talent pools as a core talent management practice in multinational corporations. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2321–2352. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579748>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara*.
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: A critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Personnel Management*, 49(1), 75–95. <https://doi.org/10.1177/0091026019886365>
- Martin, G., et al. (2023). Talent management: Theory and practice in human resource management. *Human Resource Management Journal*, 33(2), 289–305.
- Pemerintah Kota Sukabumi. (2022). *Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 60 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi*.
- Poocharoen, O. (2013). Talent management in the public sector: A comparative study of Singapore, Malaysia and Thailand. *Public Management Review*, 15(8), 1185–1207. <https://doi.org/10.1080/14719037.2012.748822>
- Tamsah, H., et al. (2023). Talent management and organizational performance: A systematic review. *Journal of Human Resource Management Research*, 2023, 1–12.
- Thunnissen, M., & Buttiens, D. (2017). Talent management in public sector organizations: A study on the impact of contextual factors on the TM approach in Flemish and Dutch public sector organizations. *Public Personnel Management*, 46(4), 391–418. <https://doi.org/10.1177/0091026017721570>
- Wahyuni, S., Putrianti, S. D., Listiani, T., & Rahman, A. (2025). The model of talent management implementation in the government of Agam Regency. *TOFEDU: The Future of Education Journal*, 4(2).