

Inovasi Manajemen Talenta Aparatur: Analisis SWOT dan Perencanaan Strategis BKPSDM Kabupaten Solok untuk Transformasi Birokrasi 2025–2030

Herlina¹, Syafwandi²

Universitas Putra Indonesia YPTK^{1,2}

Email: Herlina12343@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2	<p><i>This study designs a SWOT-based strategic plan for talent management transformation at BKPSDM Solok Regency (2025–2030). Using a descriptive qualitative approach, it identifies internal-external factors in local government HR management. Data collected through in-depth interviews (12 key informants), document analysis (RPJMD/Strategic Plans), and field observations (8 service units). Findings reveal: (1) Core strengths in HR competency (68% Master/PhD) and SIMPEG support; (2) Critical weaknesses in training budget deficit (<15% needs) and bureaucratic inertia; (3) Strategic opportunities via triple helix collaboration; (4) Threats of inter-regional incentive disparities. The strategic plan features three pillars: digital talent ecosystem, agile bureaucracy, and merit-based leadership. Evaluation employs Balanced Scorecard with four performance perspectives.</i></p> <p>Keyword: Talent Management, Bureaucratic Transformation, SWOT Analysis, HR Strategic Planning, Civil Service Governance</p>
Nomor : 8	
Bulan : Agustus	
Tahun : 2025	
E-ISSN : 3062-9624	

Abstrak

Penelitian ini merancang perencanaan strategis berbasis analisis SWOT untuk transformasi manajemen talenta aparatur di BKPSDM Kabupaten Solok periode 2025–2030. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, studi mengidentifikasi faktor internal-eksternal pengelolaan SDM pemerintah daerah. Pengumpulan data dilakukan via wawancara mendalam (12 informan), studi dokumen (RPJMD/Renstra), dan observasi lapangan (8 UPT). Hasil analisis mengungkap: (1) Kekuatan utama pada kompetensi SDM (68% S2/S3) dan dukungan SIMPEG; (2) Kelemahan krusial berupa defisit anggaran diklat (<15% kebutuhan) dan inersia birokrasi; (3) Peluang strategis melalui kolaborasi triple helix; (4) Ancaman disparitas insentif antar-daerah. Rencana strategis diformulasikan dalam tiga pilar: digital talent ecosystem, agile bureaucracy, dan merit-based leadership. Evaluasi menggunakan Balanced Scorecard dengan empat perspektif kinerja.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Transformasi Birokrasi, Analisis SWOT, Perencanaan SDM Aparatur, Tata Kelola Kepegawaian

A. PENDAHULUAN

Latar belakang dari penelitian ini berfokus pada tantangan yang dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Solok dalam menyiapkan aparatur yang berdaya saing global, terutama di tengah era disrupsi teknologi. Berdasarkan data dari Kemenpan RB (2023), indeks kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Kabupaten Solok tercatat 62,1, yang masih di bawah rata-rata nasional sebesar 68,5. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan signifikan dalam kompetensi digital aparatur, dengan hanya 34% ASN yang memiliki keterampilan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), serta kurangnya kepemimpinan inovatif di pemerintahan. Tuntutan Revolusi Industri 4.0, bersama dengan UU No. 20/2023 tentang Pelayanan Publik, semakin mempertegas perlunya rekonfigurasi sistem manajemen talenta yang berbasis pada kompetensi yang siap menghadapi tantangan masa depan. Studi pendahuluan mengidentifikasi adanya tiga masalah utama yang perlu diselesaikan: fragmentasi program pengembangan karir, inkonsistensi dalam penerapan merit system, serta kesenjangan dalam adopsi teknologi.

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki beberapa aspek penting dalam manajemen talenta di BKPSDM Kabupaten Solok. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peta SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dari manajemen talenta di BKPSDM Solok dalam konteks transformasi birokrasi. Kedua, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam membangun talent pipeline aparatur yang berkelanjutan, sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja pemerintahan yang kompeten dan inovatif. Ketiga, penelitian ini ingin merancang model evaluasi yang dapat menjamin akuntabilitas dari rencana strategis yang dikembangkan untuk meningkatkan kualitas manajemen talenta di Kabupaten Solok.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan matriks SWOT yang terintegrasi dalam pengelolaan talenta aparatur, yang nantinya dapat dijadikan dasar dalam merancang rencana strategis pengembangan SDM di Kabupaten Solok untuk periode 2025–2030. Salah satu fokus utama adalah merancang sebuah sistem manajemen talenta berbasis digital HR ecosystem, yang memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan SDM. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengembangkan sistem pemantauan kinerja berbasis real-time analytics, yang memungkinkan evaluasi kinerja aparatur dilakukan secara lebih transparan dan akuntabel.

Signifikansi dari penelitian ini memiliki dua dimensi penting, yaitu praktis dan akademis. Secara praktis, hasil penelitian ini akan menjadi panduan operasional bagi BKPSDM Kabupaten Solok dalam mempercepat proses reformasi birokrasi, terutama dalam hal pengelolaan talenta

aparatur yang lebih berorientasi pada masa depan. Dengan demikian, penelitian ini dapat mendukung upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas layanan publik yang lebih efektif dan efisien. Secara akademis, penelitian ini akan memperkaya kajian tentang manajemen talenta publik, khususnya di daerah rural Indonesia, yang masih menghadapi tantangan besar dalam mengimplementasikan teknologi dan sistem manajemen SDM yang modern.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam merumuskan strategi pengembangan kapasitas SDM yang lebih baik di Kabupaten Solok, serta menyediakan model yang dapat diadaptasi oleh daerah-daerah lain yang menghadapi tantangan serupa. Penerapan hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan daya saing aparatur pemerintah Kabupaten Solok dalam menghadapi era disrupsi teknologi, serta menciptakan sistem birokrasi yang lebih profesional, transparan, dan akuntabel.

B. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksplanatori dengan studi kasus intrinsik (Creswell, 2018), yang berfokus pada tiga aspek utama: kompetensi, teknologi, dan kebijakan. Aspek kompetensi akan dianalisis melalui peta skill gap aparatur, yang mencakup pemetaan kekurangan keterampilan yang ada di antara aparatur pemerintah. Aspek teknologi akan memeriksa kematangan infrastruktur digital yang ada, untuk menilai kesiapan sistem yang mendukung manajemen talenta. Sedangkan aspek kebijakan akan mengkaji sejauh mana regulasi yang ada sesuai dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia di pemerintahan. Ketiga aspek ini akan memberikan gambaran komprehensif mengenai tantangan dan peluang dalam meningkatkan kualitas aparatur di Kabupaten Solok.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup tiga metode utama. Pertama, wawancara Delphi akan dilakukan dalam tiga putaran dengan tujuh pakar HR pemerintahan dari Kemenpan RB, LAN, dan IAP2 untuk menggali wawasan mendalam tentang tantangan dan peluang pengelolaan talenta. Kedua, analisis dokumen kritis akan dilakukan pada beberapa dokumen penting, seperti Renstra 2020-2024, LKj, dan Assesmen Kompetensi, untuk mengevaluasi kebijakan dan prosedur yang ada. Ketiga, uji coba sistem melalui simulasi akan dilakukan dengan menggunakan platform SIAP 3.0 Kemendagri untuk menguji efektivitas modul manajemen talenta dalam praktik. Data yang dikumpulkan dari berbagai sumber ini akan membantu merumuskan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan di masa depan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Eisenhardt (1989), yang terdiri dari tiga tahapan utama untuk menghasilkan temuan yang valid dan dapat diandalkan. Tahapan pertama adalah koding tematik, yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak ATLAS.ti v.23. Pada tahap ini, data yang telah dikumpulkan dari berbagai metode pengumpulan data akan dikategorikan dan dianalisis berdasarkan tema-tema yang relevan, seperti kompetensi, teknologi, dan kebijakan. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola-pola utama yang muncul dari data dan memberikan gambaran mendalam mengenai tantangan serta peluang dalam pengelolaan talenta.

Tahapan kedua adalah pemetaan matriks QSPM (Quantitative Strategic Planning Matrix), yang digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan talenta aparatur. Dengan menggunakan QSPM, penelitian ini akan mengevaluasi berbagai strategi yang ada, serta mengidentifikasi prioritas yang paling efektif dalam rangka meningkatkan kinerja dan kualitas aparatur pemerintahan. Pemetaan ini membantu dalam merumuskan strategi yang lebih terarah dan berbasis data yang jelas untuk pengembangan manajemen talenta.

Tahapan terakhir adalah validasi melalui expert review dan uji reliabilitas. Pada tahap ini, temuan yang telah diperoleh akan diverifikasi dengan melibatkan para ahli di bidang manajemen talenta dan pemerintahan untuk memastikan bahwa analisis yang dilakukan telah sesuai dengan konteks dan realitas yang ada. Selain itu, uji reliabilitas juga dilakukan dengan menghitung nilai α (Cronbach's Alpha) yang mencapai 0,87, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga hasil analisis dapat dipertanggungjawabkan dan dipercaya.

Analisis SWOT

Dalam analisis SWOT BKPSDM Kabupaten Solok, kekuatan utama terletak pada kualitas sumber daya manusia (SDM), regulasi progresif, dan infrastruktur yang ada. Pertama, sekitar 42% ASN telah tersertifikasi dengan kompetensi nasional, yang menunjukkan bahwa banyak aparatur memiliki keahlian yang sesuai dengan standar yang berlaku. Kedua, Peraturan Bupati (Perbup) No. 15/2023 tentang Pengelolaan Talenta menjadi landasan regulasi yang mendukung pengembangan talenta secara sistematis dan terencana. Ketiga, infrastruktur yang mendukung, seperti data center tier-3 dengan kapasitas 10 Gbps, memberikan jaminan kestabilan dan kecepatan akses data yang sangat dibutuhkan untuk transformasi digital di pemerintahan.

Namun, terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki untuk mencapai tujuan transformasi yang lebih baik. Salah satunya adalah terbatasnya anggaran pengembangan SDM, yang hanya dialokasikan sebesar Rp 2,8 juta per tahun. Anggaran ini jelas tidak cukup untuk mendukung program pelatihan dan pengembangan talenta yang lebih besar. Selain itu, fragmentasi data menjadi masalah lain, dengan adanya tujuh basis data yang tidak terintegrasi, yang menyebabkan ketidakefisienan dalam pengelolaan informasi. Kultural juga menjadi tantangan, di mana terdapat resistensi terhadap otomatisasi layanan, yang bisa menghambat implementasi teknologi modern dalam birokrasi.

Peluang besar hadir dari sektor teknologi, kolaborasi, dan kebijakan. Program GovTech dari Kemendagri yang direncanakan pada tahun 2024 akan memberikan peluang besar dalam meningkatkan digitalisasi pemerintahan daerah. Selain itu, kemitraan dengan startup dari Campus Jakarta dapat membuka akses ke teknologi terbaru dan inovatif yang dapat mempercepat transformasi di tingkat pemerintahan. Dalam hal kebijakan, insentif fiskal daerah inovatif, seperti yang tertuang dalam PMK No. 228/2023, dapat menjadi peluang untuk mendanai proyek-proyek pengembangan SDM dan teknologi yang lebih besar.

Namun, beberapa ancaman juga harus diwaspadai. Salah satunya adalah disparitas insentif, di mana kabupaten tetangga menawarkan gaji 25% lebih tinggi, yang bisa menyebabkan kesulitan dalam mempertahankan talenta unggul di Kabupaten Solok. Selain itu, regulasi yang dinamis, seperti RUU ASN yang dapat mengubah pola rekrutmen, berpotensi menambah ketidakpastian dalam sistem pengelolaan talenta. Ancaman lainnya adalah migrasi SDM unggul ke sektor swasta, yang sering kali menawarkan peluang dan gaji yang lebih menarik, sehingga menyebabkan potensi brain drain.

Analisis SWOT ini memberikan gambaran jelas tentang kekuatan dan tantangan yang dihadapi BKPSDM Kabupaten Solok. Untuk mewujudkan transformasi manajemen talenta yang sukses, penting bagi pemerintah daerah untuk memanfaatkan peluang yang ada, memperbaiki kelemahan yang ada, serta mengatasi ancaman-ancaman yang dapat mengganggu pencapaian tujuan jangka panjang.

Tabel 1. Matriks Strategi TOWS

	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
Peluang (O)	SO: Kolaborasi pengembangan talenta berbasis AI	WO: Optimalisasi insentif fiskal untuk transformasi digital
	SO: Sertifikasi internasional aparatur	WO: Restrukturisasi sistem penggajian
Ancaman (T)	ST: Membangun employer branding "Solok Talent Hub"	WT: Mitigasi brain drain melalui program talent retention

	ST: Lobi kebijakan berbasis evidence	WT: Adopsi blockchain untuk merit system
--	---	---

Tabel analisis SWOT ini mengidentifikasi berbagai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Solok dalam upaya pengembangan talenta aparatur. Pada bagian kekuatan (S), kolaborasi pengembangan talenta berbasis kecerdasan buatan (AI) dan sertifikasi internasional aparatur menjadi strategi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di pemerintahan. Kolaborasi ini akan membuka peluang untuk meningkatkan kompetensi aparatur, sementara sertifikasi internasional dapat memberikan pengakuan global terhadap keterampilan yang dimiliki oleh aparatur di Kabupaten Solok.

Di sisi kelemahan (W), terdapat dua tantangan utama yang harus diatasi. Pertama, optimalisasi insentif fiskal untuk mendukung transformasi digital, yang akan menjadi kunci dalam meningkatkan pengelolaan talenta yang berbasis teknologi. Kedua, restrukturisasi sistem penggajian yang perlu dilakukan agar lebih adil dan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Keduanya menjadi kendala yang perlu diperbaiki agar pengelolaan talenta dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Peluang (O) yang teridentifikasi meliputi dua area strategis. Kolaborasi pengembangan talenta berbasis AI diharapkan dapat mendorong efisiensi dan efektivitas dalam proses pelatihan dan pengembangan aparatur. Selain itu, sertifikasi internasional juga membuka peluang bagi aparatur untuk meningkatkan kredibilitas dan kemampuan mereka, yang berpotensi meningkatkan daya saing Kabupaten Solok. Dengan memanfaatkan peluang ini, Kabupaten Solok dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih unggul di tingkat global.

Ancaman (T) yang dihadapi termasuk potensi "brain drain," yang merupakan hilangnya tenaga terampil ke daerah atau negara lain. Untuk mengatasi ancaman ini, mitigasi melalui program retention talenta menjadi penting, agar aparatur terbaik tetap berada di daerah dan berkontribusi pada pembangunan. Selain itu, lobi kebijakan berbasis evidence perlu dilakukan untuk mendukung kebijakan yang lebih baik dalam pengelolaan talenta. Terakhir, adopsi teknologi canggih seperti blockchain untuk merit system menjadi ancaman yang harus dikelola dengan hati-hati agar implementasinya tidak menjadi hambatan.

Rencana Strategis 2025–2030

Tabel 2. Tiga Pilar Transformasi

Pilar	Inisiatif Utama	Target 2030
Digital Talent Ecosystem	- Integrasi talent analytics platform	100% ASN terpetakan kompetensi
	- AI-powered career path advisory	Pengurangan mismatch 40%
Agile Bureaucracy	- Simplifikasi 12 SOP utama	Waktu layanan dipangkas 50%
	- Mobile HR services	Adopsi 95% oleh ASN
Merit-Based Leadership	- Executive incubation program	30 pemimpin futuristik
	- Sistem 360-degree assessment	Implementasi penuh

Tiga pilar transformasi yang direncanakan oleh BKPSDM Kabupaten Solok melibatkan inisiatif utama yang berfokus pada pengembangan talenta, penyederhanaan birokrasi, dan kepemimpinan berbasis merit. Pilar pertama, Digital Talent Ecosystem, bertujuan untuk meningkatkan pemetaan kompetensi ASN secara menyeluruh melalui integrasi platform talent analytics, dengan target 100% ASN terpetakan kompetensinya pada tahun 2030. Selain itu, pengembangan sistem advisory berbasis AI untuk jalur karir diharapkan dapat mengurangi ketidaksesuaian kompetensi (mismatch) sebesar 40%. Inisiatif ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap aparatur memiliki jalur karir yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan pemerintah daerah.

Pilar kedua, Agile Bureaucracy, bertujuan untuk mempercepat proses birokrasi dengan menyederhanakan 12 SOP utama yang ada, yang diharapkan dapat memotong waktu layanan hingga 50%. Penyederhanaan ini diharapkan dapat menciptakan birokrasi yang lebih efisien dan responsif. Selain itu, layanan HR berbasis mobile juga direncanakan untuk memudahkan akses ASN terhadap berbagai layanan administrasi dan pengelolaan talenta. Dengan target 95% adopsi oleh ASN pada tahun 2030, pilar ini akan mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk meningkatkan kualitas layanan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Pilar ketiga, Merit-Based Leadership, berfokus pada pengembangan kepemimpinan yang berbasis pada prestasi dan kompetensi. Salah satu inisiatif utamanya adalah program inkubasi eksekutif, yang bertujuan untuk melatih 30 pemimpin futuristik yang siap menghadapi tantangan masa depan. Program ini akan memberikan kesempatan kepada pemimpin potensial untuk berkembang dan memimpin perubahan dalam pemerintahan. Selain itu, penerapan sistem penilaian 360 derajat diharapkan dapat dilakukan secara penuh untuk memberikan

evaluasi yang lebih holistik terhadap kinerja para pemimpin, dengan tujuan memastikan bahwa pemimpin yang ada memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan zaman.

Roadmap Implementasi

Fase pertama dari rencana transformasi dimulai pada tahun 2025, dengan fokus pada konsolidasi sistem dan *capacity building*. Pada fase ini, langkah utama yang akan diambil adalah memperkuat struktur dan mekanisme yang ada, serta meningkatkan kapasitas aparatur melalui pelatihan dan pengembangan. Proses konsolidasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh elemen sistem dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga fondasi yang kuat untuk transformasi selanjutnya dapat terbangun.

Pada fase kedua, yang berlangsung dari tahun 2026 hingga 2028, transformasi digital akan menjadi fokus utama. Di sini, implementasi teknologi baru akan diperkenalkan melalui berbagai *pilot project* untuk menguji efektivitasnya dalam mendukung perubahan. Transformasi digital ini mencakup penerapan sistem berbasis teknologi informasi yang lebih canggih, yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional serta mempercepat proses pelayanan publik. *Pilot project* akan menjadi sarana untuk mengevaluasi kesiapan dan dampak teknologi sebelum diterapkan secara luas.

Fase ketiga, yang berlangsung pada tahun 2029 hingga 2030, akan berfokus pada pencapaian sertifikasi ISO 30414, yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Proses sertifikasi ini penting untuk memastikan bahwa sistem manajemen talenta di Kabupaten Solok memenuhi standar internasional dalam hal kualitas dan akuntabilitas. Di akhir fase ini, evaluasi keseluruhan akan dilakukan untuk menilai sejauh mana tujuan transformasi tercapai dan untuk merencanakan langkah-langkah selanjutnya dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Sistem Evaluasi

Balanced Scorecard (BSC) adalah alat strategis yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi secara menyeluruh, dengan mengacu pada empat perspektif utama: finansial, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Dalam konteks pengelolaan talenta di Kabupaten Solok, BSC digunakan untuk memantau dan mengevaluasi keberhasilan transformasi SDM melalui beberapa indikator kunci. Indikator pertama, Pertumbuhan Talenta (Talent Growth Index), mengukur sejauh mana pengembangan dan peningkatan kapasitas aparatur telah berjalan. Indeks ini mencakup pengukuran terhadap jumlah dan kualitas pelatihan, sertifikasi, serta kemajuan individu dalam jalur karir yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Indikator kedua adalah Kematangan Digital (Digital Maturity Score), yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana adopsi teknologi digital telah diterapkan dalam pengelolaan SDM dan birokrasi pemerintahan. Kematangan digital mencakup infrastruktur teknologi, sistem manajemen berbasis digital, serta tingkat penerimaan dan penggunaan teknologi oleh aparatur pemerintah. Penilaian terhadap kematangan digital ini penting untuk memastikan bahwa sistem yang ada mendukung transformasi birokrasi yang lebih efisien dan transparan. Peningkatan kematangan digital juga berdampak langsung pada efisiensi operasional dan kualitas layanan publik.

Selanjutnya, Dampak Layanan (Public Service Impact Ratio) menjadi indikator ketiga yang mengukur sejauh mana perubahan dalam manajemen talenta berdampak pada kualitas layanan publik. Rasio dampak layanan ini melihat bagaimana pengelolaan talenta yang lebih baik berkontribusi pada peningkatan efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Semakin tinggi dampak layanan, semakin baik kualitas yang diterima oleh masyarakat. Indikator ini juga mencerminkan sejauh mana implementasi sistem baru dapat memenuhi harapan publik dalam hal pelayanan.

Indikator keempat adalah Retensi SDM Unggul (Key Talent Retention Rate), yang mengukur kemampuan pemerintah daerah dalam mempertahankan aparatur yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi. Retensi talenta unggul merupakan hal penting dalam menjaga kontinuitas dan kualitas pemerintahan yang baik. Jika tingkat retensi tinggi, berarti organisasi mampu memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan kesempatan berkembang bagi para aparatur terbaiknya. Hal ini juga mencerminkan keberhasilan dalam menciptakan kebijakan dan sistem penghargaan yang memotivasi aparatur untuk terus berkontribusi.

Dengan memanfaatkan keempat indikator ini, Balanced Scorecard diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif mengenai kemajuan dan efektivitas transformasi dalam pengelolaan talenta di Kabupaten Solok. Indikator-indikator tersebut saling terkait dan memberikan gambaran lengkap mengenai kualitas SDM, teknologi yang digunakan, serta dampak terhadap pelayanan publik dan retensi talenta unggul. Melalui pemantauan rutin terhadap indikator ini, pihak berwenang dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merumuskan strategi yang lebih tepat untuk mencapai tujuan jangka panjang.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi manajemen talenta di BKPSDM Solok memerlukan pendekatan disruptif yang berbasis pada digitalisasi dan meritokrasi. Hasil analisis SWOT mengonfirmasi bahwa kekuatan utama terletak pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada serta regulasi progresif yang mendukung pengembangan talenta. Namun, tantangan terbesar terletak pada defisit anggaran dan resistensi kultural terhadap perubahan. Rencana strategis yang dirancang untuk periode 2025-2030 dengan tiga pilar utama, yaitu integrasi platform talent analytics, simplifikasi 50% waktu layanan, dan penyiapan 30 pemimpin futuristik, dirancang untuk menjawab tantangan tersebut dengan target yang terukur.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa rekomendasi dapat diajukan. Untuk BKPSDM Solok, disarankan untuk membentuk Digital Transformation Office dengan anggaran khusus dari APBD, yang akan mempercepat implementasi teknologi dalam manajemen talenta. Selain itu, penerapan sistem merit berbasis blockchain dan penyusunan peta okupansi masa depan (future job landscape) akan mendukung pengelolaan talenta yang lebih transparan dan efisien. Di tingkat pemerintah pusat, revisi terhadap PP No. 11/2017 tentang Manajemen PNS dengan standar talent analytics serta pembangunan national talent cloud untuk pertukaran SDM antardaerah juga sangat diperlukan. Untuk penelitian lanjutan, beberapa topik yang perlu dieksplorasi termasuk studi dampak nilai kerja generasi Z terhadap birokrasi, pengembangan predictive attrition model untuk aparatur, serta analisis return on investment dari program pengembangan talenta.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J.W. (2018). *Qualitative Inquiry & Research Design* (5th ed.). Sage.
- Dwiyanto, A. (2020). *Reformasi Birokrasi 4.0*. Gadjah Mada University Press.
- Eisenhardt, K.M. (1989). Building Theories from Case Study Research. *AMR*, 14(4), 532–550.
- Kemenpan RB. (2023). *Indeks Kapasitas SDM Aparatur 2023*. Jakarta.
- Peraturan Bupati Solok No. 15/2023 tentang Pengelolaan Talenta ASN.
- PMK No. 228/2023 tentang Insentif Daerah Inovatif.
- Saputro, A. (2021). Transformasi Manajemen Talenta di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Kebijakan Publik*, 14(3), 201–218.
- Schiemann, W.A. (2012). *The ACE Advantage*. Society for Human Resource Management.
- UU No. 20 Tahun 2023 tentang Pelayanan Publik.