

## Implementasi Manajemen Talenta Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri

Oriza Febrianto<sup>1</sup>, Bambang Giyanto<sup>2,3</sup>, Ridwan Rajab<sup>3</sup>  
STIA LAN Jakarta<sup>1,2,3</sup>

2144021026@stialan.ac.id<sup>1</sup>, bgiyanto@stialan.ac.id<sup>2</sup>, ridwan@stialan.ac.id<sup>3</sup>

### Abstract

*This research was intended to analyze the study of the implementation of talent management program for the alumni of police sergeant academy. That in the study, there is an increase in the execution of talent management of Polri Training alumni at the Headquarters Work Unit of the Indonesian National Police. Talent management generally contributes to the promotion of employee engagement. Improved performance of HR personnel will be generated from the development of employee engagement. In accordance with the Regulation of the Chief of the Indonesian National Police Number 3 of 2019, it is necessary to establish a process for the management of prospective members of the Indonesian National Police that assesses competence and performance. In order to equip the Polri with superior and competitive human resources. The method used in this research is descriptive qualitative method, the data obtained using observation, interview, and documentation study methods. Management theory, HR management, human capital, policy overview and the Nition of talent management are used in this research. The result of the research is that the implementation has not gone well. The implementation of the Polri talent management program has not been able to motivate the participants of the talent management program consisting of graduates of police sergeant academy. The process of achieving talent management success requires several factors. One of them is the role of Human Resources who are superior, innovative and also have sustainable benefits. The implementation of talent management acquisition of police sergeant academy is an important step to ensure that Polri has qualified and competent human resources in running its duties and functions.*

**Keywords:** Talent management implementation, police sergeant, Human Resources, Promotion, Police.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kajian penerapan manajemen talenta di kalangan Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri. Bahwa dalam kajian tersebut, terjadi peningkatan eksekusi manajemen talenta alumni Pendidikan Pembentukan Polri pada Satuan Kerja Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia. Manajemen bakat umumnya berkontribusi pada promosi keterlibatan anggota. Peningkatan kinerja personel SDM akan dihasilkan dari berkembangnya keterlibatan anggota. Sesuai Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019, perlu diadakannya sebuah program Manajemen Talenta Polri sebagai kaderisasi pimpinan Polri dimasa yang akan datang. Hal ini dilakukan dalam rangka membekali Polri dengan SDM yang unggul dan berdaya saing. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif, data diperoleh menggunakan metode observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Teori Manajemen, Manajemen SDM, Human Capital, Tinjauan kebijakan dan pengertian manajemen bakat digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian bahwa implementasi belum berjalan dengan baik. Implementasi program manajemen talenta Polri belum dapat untuk memotivasi para peserta program manajemen talenta yang terdiri dari para lulusan Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri. Proses untuk pencapaian kesuksesan manajemen talenta, diperlukan beberapa faktor. Salah satunya adalah peranan Sumber Daya Manusia yang unggul, inovatif dan juga memiliki kebermanfaatannya yang berkelanjutan. Bahwa implementasi akuisisi manajemen talenta alumni Diklat Bintara Polri merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa Polri memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

**Kata kunci:** Implementasi manajemen talenta, Alumni Bintara Polri, Sumber Daya Manusia, Promosi, Polri.

## PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut Polri tidak bisa tidak bersinggungan langsung dengan masyarakat sipil, hal ini tentunya menjadi tantangan serta tanggung jawab moral bagi Polri dalam menjalankan tugasnya. Perkembangan sosial dan teknologi informasi dalam masyarakat sipil membuat masyarakat semakin kritis, berani bersuara, serta sangat peka terhadap kejadian yang terjadi di sekitar mereka. Tantangan inilah saat ini yang sedang dihadapi oleh Polri dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Salah satu inovasi yang telah dilakukan Polri dalam meningkatkan kinerja dan profesionalitas anggotanya adalah dengan pembinaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Polri saat ini telah menerapkan sistem pembinaan karier (SISBINKAR) anggota Polri yang sistematis, terencana, dan selaras dengan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi serta dilandasi dengan prinsip transparan, objektif, procedural, akuntabel, professional, dan adil (PERKAP, 2016). Kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki individu personel Polri berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku. Komponen utama dalam sistem pembinaan karier meliputi penugasan, mutasi, jabatan, kompetensi, dan kepangkatan. Namun, SISBINKAR di dalam anggota Polri yang telah berjalan masih terdapat permasalahan, sehingga kepemimpinan dalam organisasi unit kerja tidak bekerja optimal. Padahal, Kepemimpinan menempati posisi kunci terhadap kinerja organisasi.

Hal ini disebabkan banyak hal. Pertama, sangat terbatasnya ruang jabatan yang ada di organisasi Polri. Kedua, kaderisasi anggota Polri belum berjalan dengan baik. Ketiga, belum optimalnya pelaksanaan merit system (proses rekrutmen, promosi, penghargaan, dan hukuman yang adil, dan teratur berdasarkan kualifikasi, kinerja, dan seleksi kompetitif, yang dinilai para ahli) di tubuh Polri. Keempat, kebijakan penempatan anggota Polri belum sepenuhnya menerapkan prinsip "*The Right Man on The Right Place*".

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh Polri dalam sistem SISBINKAR tersebut, maka perlu dibangun suatu sistem yang bisa menghasilkan pemimpin Polri masa depan. Sistem baru Polri tersebut adalah Manajemen Talenta anggota Polri (MTP). MTP merupakan bentuk inovasi dan penyempurnaan dari SISBINKAR dengan tujuan menciptakan SDM Polri yang berprestasi dan inovatif, sehingga anggota Polri dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Lebih lanjut, MTP akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Polri. MTP dalam prosesnya berfokus dalam proses pengelolaan talenta Polri melalui tahap identifikasi, penetapan, pembinaan, pengembangan, penugasan, dan pengakhiran untuk kaderisasi pemimpin Polri masa depan. Sistem MTP ini dikhususkan kepada talenta Polri yaitu anggota Polri yang memiliki keunggulan atau potensi untuk menjadi unggul.

Secara umum, manajemen talenta berperan dalam mendorong keterikatan anggota (*employee engagement*). Terbentuknya *employee engagement* akan mengarahkan pada peningkatan kinerja SDM anggota (Robbins dan Judge, 2011). Ketika bakat anggota Polri secara terstruktur dikelola dengan baik, mulai dari perekrutan, pengorganisasian, pelatihan dan pengembangan, hingga usaha mempertahankan talenta maka akan timbul persepsi anggota bahwa mereka sangat dihargai dan cenderung merasa puas dapat

menjadi bagian dari institusi (Stahl et al., 2012). Lebih lanjut, *employee engagement* yang tinggi akan meningkatkan kinerja anggota. Anggota akan memberikan waktu, keterampilan, dan kecerdasan secara optimal untuk mendorong peningkatan kinerjanya.

Sesuai Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019, perlu adanya pengkaderan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui proses kepengurusan terhadap calon anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis pada aspek kompetensi dan kinerja guna mewujudkan SDM Kepolisian Negara Republik Indonesia yang unggul dan berdaya saing. Pemerintah, khususnya Polri, telah melakukan upaya untuk menjalankan misi ini melalui berbagai inisiatif pembangunan, sehingga memungkinkan pendidikan dan pelatihan lebih berkualitas/berkarakter. Sebab, dirasa perlu dalam proses peningkatan kualitas SDM.

Mengelola pengetahuan anggota Polri seefektif mungkin ialah metode manajemen SDM lain yang dapat dicapai dengan menggunakan manajemen pengetahuan untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja anggota Polri. Setiap organisasi harus memahami betapa pentingnya menggunakan informasi bisnisnya secara efektif dan efisien. Informasi yang dimiliki seorang anggota Polri dapat digunakan untuk menilai dan menilai kualitas mereka. Setiap anggota Polri harus memahami informasi karena informasi tersebut tidak terbatas dan akan selalu berkembang. Pengetahuan anggota Polri dapat ditingkatkan dengan memberikan mereka pelatihan dan pendidikan. Namun dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta, peneliti melihat adanya kelemahan terutama terkait proses menilai kompetensi dan kinerja para peserta Manajemen Talenta. Polri menerapkan metode asesment hanya dengan menggunakan 2 (dua) pendekatan saja, yaitu pendataan data calon Talenta dan wawancara diskusi/koordinasi dengan pengemban fungsi SDM di masing masing satuan kerja pada Mabes Polri, Hal ini bertentangan jika mengacu pada pandangan Darmin A. Pella (2011), bahwa pengukuran talenta hendaknya dilihat dari tiga perspektif, yaitu apa yang sudah pernah dilakukan oleh personil, apa yang dapat dilakukan oleh personil, dan apa yang akan dilakukan oleh personil tersebut. Ketiga perspektif tadi berkaitan dengan kompetensi yang berbasis perilaku, potensi yang laten, maupun yang sudah nampak, dan motivasi dari personil itu sendiri. Selain itu, Pella juga menyebutkan bahwa dalam konteks manajemen talenta, pendekatan kompetensi yang sudah dibuktikan kekuatannya oleh perusahaan diseluruh dunia masih perlu dilengkapi dengan asesment individual yang menyeluruh, karena manajemen talenta ingin melihat kemungkinan perkembangan anggota Polri dimasa yang akan datang setelah melalui kegiatan pengembangan dalam program pengembangan talenta. Adapun metode-metode asesment yang dapat dilakukan perusahaan atau organisasi untuk menilai talentanya terdapat 6 (enam) pendekatan, yaitu: pemeriksaan psikologi, wawancara perilaku (*behaviour interview*), wawancara fundamental mendalam (*in depth fundamental interview*), latihan kasus (*in basket exercise*), presentasi formal (*presentation formal*), dan diskusi kelompok (*group discussion*).

Manajemen Talenta Polri telah dilaksanakan serentak di seluruh satuan kerja Polri di Indonesia sejak tahun 2017 hingga kini. Namun Manajemen Talenta Bintara Polri baru mulai dilaksanakan pada Tahun 2021 yang mengambil Bintara Polri lulusan tahun 2020 di setiap Polda dan Satuan Kerja di Mabes Polri. Untuk Talenta di Satuan Kerja Mabes Polri sendiri pada tahun 2021 sejumlah 50 orang. Pelaksanaan Manajemen Talenta Bintara Polri pada tahun 2022 dilaksanakan kembali dengan mengambil Bintara Polri lulusan tahun 2020 kembali. Hal ini dikarenakan ada beberapa kendala jika menetapkan

Talenta yang baru saja lulus atau masa kerja dinas di Kepolisian masih kurang dari 6 bulan sampai 1 tahun. Beberapa masalah ini yaitu tidak dapat nya panitia Manajemen Talenta di Mabes Polri memberikan pengembangan dan pelatihan kepada Talenta karena bertolak belakang dengan Peraturan KaPolri tentang Pendidikan pengembangan spesialis. Tahun 2021 terdapat 50 Orang Talenta yang ditetapkan, Tahun 2022 kembali mengambil Talenta Tahun lalu sejumlah 50 Orang namun ada beberapa pergantian orang dikarenakan ada beberapa yang sudah mutasi, ditemukan pelanggaran dan tidak diijinkan oleh pimpinan karena sedang mengikuti kegiatan pimpinan. Lalu pada tahun 2023, talenta yang berada di Satuan Kerja Mabes Polri berjumlah 75 orang.

Kelemahan yang dimaksud peneliti dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta Polri ialah pelaksanaan *assessment* yang hanya menggunakan nilai rangking pendidikan pembentukan dalam menentukan Talenta yang masuk ke dalam sebuah Talent Pool. Hal ini dikhawatirkan tidak dapat memberikan hasil yang mendeskripsikan kompetensi dan potensi yang dimiliki para peserta talent secara akurat yang berdampak pada kegagalan dalam mengukur, mengidentifikasi dan memprediksi perkembangan talent kedepan sesuai yang diharapkan oleh organisasi, Sehingga kebutuhan pengembangan bagi para peserta asesment dalam rangkaian kegiatan talent pool tersebut belum bisa diketahui. Kelemahan lainnya ialah program ini juga menjadikan Bintara remaja yang baru saja menyelesaikan pendidikan pembentukannya sebagai peserta program, sehingga kinerja yang bersangkutan selama berdinis seharusnya belum bisa dinilai. Kondisi tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengetahui mengenai gambaran pelaksanaan Akuisisi Sistem Manajemen Talenta Polri (MTP) pada Bintara Polri di Satuan Kerja Mabes Polri. Mendasarkan pada permasalahan tersebut, fokus penulisan ini hendak mengkaji tentang “Implementasi Manajemen Talenta Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri”.

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah 1) menganalisis implementasi manajemen talenta bagi alumni Diktuk Bintara Polri; 2) menganalisis peningkatan implementasi manajemen talenta pada alumni Diktuk Bintara Polri di Satker Mabes Polri; dan 3) untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi implementasi manajemen talenta bagi alumni Diktuk Bintara Polri.

## KAJIAN LITERATUR

### Teori Manajemen

Yang dimaksud dengan Manajemen sebagaimana dikemukakan oleh George R. Terry (1972) “ialah Manajemen ialah proses khusus yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk menetapkan dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan”. Jones dan George (2007) mengemukakan manajemen ialah:

“serangkaian tindakan yang mencakup memimpin, merencanakan, mengorganisasikan, mengelola, dan memantau SDM dan sumber daya lainnya dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Orang-orang, peralatan, bahan mentah, pengetahuan dan kemampuan mentah, teknologi informasi, dan komponen keuangan membentuk sumber daya organisasi. Untuk menggunakan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien (seperti SDM, keuangan, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi.”

Guna menentukan dan mencapai tujuan diselenggarakannya Talent Pool Polri dengan memanfaatkan SDM dan SDM lainnya. sumber daya, teori ini digunakan untuk mengkaji

bagaimana Polri melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian.

### **Manajemen SDM**

Manajemen SDM yakni suatu komponen manajemen yang juga meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengaturan, menurut Veithzal Rivai (2003), sebagaimana dikutip dalam Subekhi danjauhar (2012).

“Untuk membantu operasional organisasi atau bisnis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manajemen SDM ialah suatu proses yang mencakup berbagai kesulitan yang berkaitan dengan berbagai macam tenaga kerja, termasuk anggota Polri, pembantu, buruh, manajer, dan pekerja lainnya. Departemen SDM (HRD) ialah nama standar untuk divisi yang membidangi SDM.”

Perancangan sistem perencanaan, manajemen staf, pengembangan anggota Polri, manajemen karir, penilaian kinerja, remunerasi, dan memelihara hubungan kerja yang positif semuanya termasuk dalam manajemen SDM. Semua pilihan dan tindakan manajerial yang mempunyai dampak langsung terhadap SDM termasuk dalam kategori ini. Kegiatan perekrutan tenaga kerja, evaluasi kinerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, remunerasi, dan pemutusan hubungan kerja termasuk dalam manajemen SDM dari sudut pandang tempat kerja, sedangkan dari sudut pandang pekerja termasuk dalam manajemen SDM.

### **Manajemen *Human Capital***

Teori Manajemen Modal Manusia (Human Capital Management Theory) diperkenalkan pertama kali oleh Theodore Schultz, Gary Becker, dan Jacob Mincer sekitar empat dekade yang lalu. Teori ini telah menarik perhatian yang signifikan dalam berbagai penulisan dan mengalami perkembangan yang penting. Menurut Nalbantian et al (2004) sebagaimana dikutip dalam Armstrong (2006), yaitu:

“Modal Manusia mengacu pada kumpulan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, kreativitas, dan atribut lain dari pekerja. Lebih lanjut, ia mengungkapkan bahwa Modal Manusia juga mencakup memberikan nilai pada setiap atribut tersebut dan memanfaatkan pengetahuan secara efisien untuk mengelola organisasi. Esensi utama dari Modal Manusia ialah keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi.”

Sementara itu, Agolla (2018) menyoroti tiga karakteristik kunci yang membedakan Manajemen Modal Manusia (Human Capital) yang sukses, yaitu “pendidikan, pengalaman, dan pengetahuan yang diperlukan oleh organisasi untuk meraih kesuksesan dalam lingkungan kompetitif”.

### **Tinjauan Kebijakan**

#### **Pengertian Implementasi**

Menurut Mulyadi (2015), implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan

sebelumnya. Implementasi pada hakikatnya juga merupakan upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah program dilaksanakan.

Dalam tataran praktis, implementasi adalah proses pelaksanaan keputusan dasar. Proses tersebut terdiri atas beberapa tahapan yakni:

- 1) Tahapan pengesahan peraturan perundangan.
- 2) Pelaksanaan keputusan oleh instansi pelaksana.
- 3) Kesiadaan kelompok sasaran untuk menjalankan keputusan.
- 4) Dampak nyata keputusan baik yang dikehendaki maupun tidak.
- 5) Dampak keputusan sebagaimana yang diharapkan instansi pelaksana.
- 6) Upaya perbaikan atas kebijakan atau peraturan perundangan.

Proses persiapan implementasi setidaknya menyangkut beberapa hal penting yakni:

- 1) Penyiapan sumber daya, unit dan metode.
- 2) Penerjemahan kebijakan menjadi rencana dan arahan yang dapat diterima dan dijalankan.
- 3) Penyediaan layanan, pembayaran dan hal lain secara rutin.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas tersebut dapat diketahui bahwa pengertian implementasi merupakan suatu proses yang berkaitan dengan kebijakan dan program-program yang akan diterapkan oleh suatu organisasi atau institusi, khususnya yang berkaitan dengan institusi negara dan menyertakan sarana dan prasarana untuk mendukung program-program yang akan dijalankan tersebut.

### **Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia**

Perencanaan SDM (SDM) Polri didasarkan pada data terkini mengenai personel yang ada, dengan tujuan untuk meramalkan kebutuhan di masa depan, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang. Dalam upaya perencanaan SDM yang komprehensif, dilakukan proses perekrutan dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan personel berkualitas, termasuk Tamtama, Bintara, dan Perwira. Setelah proses perekrutan selesai, peserta yang berhasil akan mengikuti pendidikan pembentukan (*pre-service training*) dengan persyaratan dan metode yang berbeda, tergantung pada apakah mereka ialah calon Tamtama, Bintara, atau Perwira. Setelah menyelesaikan pendidikan pembentukan, mereka akan diangkat sebagai anggota Polri dan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sesuai dengan rencana SDM Polri yang telah disusun sebelumnya.

Penempatan ini harus dilakukan dengan cermat, karena akan berdampak pada produktivitas kerja, baik bagi Tamtama, Bintara, maupun Perwira yang ditempatkan di lokasi tugas yang baru. Selain itu, anggota Polri juga akan mengalami mutasi dan promosi sebagai bagian dari proses pengembangan karir mereka. Dalam konteks manajemen SDM Polri, salah satu aspek yang sangat krusial namun juga kompleks dalam pelaksanaannya ialah terkait dengan evaluasi kinerja dan alat pengukur kinerja. Penilaian kinerja ini memiliki signifikansi yang sangat besar dalam siklus pengelolaan SDM Polri, karena melibatkan proses pengukuran terhadap pencapaian tugas-tugas yang dilakukan oleh personel dalam periode waktu tertentu. Proses ini memanfaatkan instrumen penilaian kinerja yang disesuaikan dengan sifat dan karakteristik dari tugas-tugas yang ada (Djamin, 2011).

### **Konsep Talent**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah "Talent" atau "Talenta" merujuk pada bakat, yaitu sifat atau kemampuan bawaan seseorang sejak lahir. Meskipun demikian, berbagai penulisan dan pandangan memberikan penjelasan yang beragam terkait dengan istilah "talent" atau "talenta." Sebagai contoh, Buckingham dan Clifton (2001) seperti yang disebutkan dalam Darpita (2016), "menggambarkan talent (bakat) sebagai pola pemikiran, perasaan, atau perilaku alami yang terulang dan digunakan secara produktif. Talent dianggap sebagai karakteristik yang sudah ada sejak awal dalam individu, sementara keterampilan dan pengetahuan dapat diperoleh seiring waktu".

Di beberapa organisasi, seseorang mungkin perlu mencapai posisi tertentu dalam hierarki organisasi untuk dianggap sebagai individu dengan potensi tinggi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membuat keputusan sendiri tentang bagaimana dan siapa yang akan dianggap sebagai individu dengan potensi tinggi sesuai dengan konteks dan kebutuhan mereka.

### **Manajemen Talenta**

Manajemen talenta ialah serangkaian proses SDM terpadu dalam mengidentifikasi, mengelola dan mengembangkan kemampuan seseorang berdasarkan kinerja yang dimiliki dengan tujuan mendapatkan anggota Polri yang tetap sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Berikut ialah beberapa tahapan dalam praktek manajemen talenta:

- 1) Menetapkan kriteria talenta (*talenta criteria*).
- 2) Menyeleksi group pusat pengembangan talentaa (*talenta pool selection*).
- 3) Membuat program percepatan pengembangan talenta (*acceleration development program*).
- 4) Menugaskan posisi kunci (*key position assignment*).
- 5) Mengevaluasi kemajuan program (*monitoring program*).

Manajemen talenta memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Berikut adalah beberapa dampak yang dapat dihasilkan:

- 1) Peningkatan Kualitas SDM: Manajemen talenta berperan penting dalam peningkatan SDM yang berkualitas dan berdaya saing. Dengan manajemen talenta, SDM dapat dikelola dan dikembangkan dengan lebih efektif, sehingga dapat mencapai potensi maksimal mereka.
- 2) Peningkatan Daya Saing: Manajemen talenta dapat membantu dalam meningkatkan daya saing SDM. Dengan memiliki SDM yang berkualitas, sebuah organisasi atau negara dapat memiliki daya saing yang lebih baik.
- 3) Pembangunan SDM Berkualitas: Manajemen Talenta menjadi salah satu kebijakan guna mendukung SDM berkualitas. Dengan manajemen talenta, pembangunan SDM berkualitas dapat dicapai, yang yakni kunci untuk mencapai kemajuan suatu bangsa.
- 4) Pengembangan Karier: Manajemen talenta juga berperan dalam pengembangan karier SDM. Dengan manajemen talenta, SDM dapat memiliki kesempatan yang lebih baik untuk mengembangkan karier mereka.
- 5) Retensi SDM: Manajemen talenta juga dapat membantu dalam mempertahankan SDM yang berkualitas di dalam organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat mempertahankan SDM yang berkualitas dan menghindari turnover anggota Polri.

Dengan demikian, manajemen talenta memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan daya saing SDM.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian kualitatif adalah menggunakan teknik observasi atau pengamatan, wawancara (interview), dan dokumentasi. Saat melakukan observasi dalam penelitian ini akan melakukan pengamatan terhadap fenomena praktek Manajemen Talenta atau Talent Management khususnya pada mekanisme identifikasi talenta Bintara Polri yang telah dilaksanakan pada tahun 2021 di Satker Mabes Polri terhadap 50 orang Bintara remaja. Peneliti akan mengamati bagaimana organisasi menentukan kriteria talent, kemudian bagaimana organisasi mengukur kompetensi, potensi dan kinerja para peserta program, dan bagaimana integrasi program Talent Pool manajemen talenta dengan manajemen karir para peserta program.

Adapun para pihak yang akan didengar keterangan dan informasinya diantaranya yaitu, panitia penyelenggara Manajemen Talenta, beberapa orang assessor yang terlibat dalam pelaksanaan assessment para peserta program, perwakilan peserta program talent itu sendiri, dan pihak lain yang masih berhubungan dengan objek penelitian. Alasannya adalah agar peneliti mendapatkan penjelasan sedetil mungkin tentang program manajemen talenta atau talent management secara umum yang sedang dilaksanakan SSDM Polri, dan memberikan gambaran detail dan mendalam mengenai mekanisme pelaksanaan Manajemen Talenta serta mengetahui rencana organisasi pasca pelaksanaan Manajemen Talenta terhadap para peserta nantinya.

Pada penelitian ini nantinya akan melakukan pengumpulan data di Biro Pembinaan Karir SSDM Polri berupa dokumen berupa Surat Telegram, Rancangan peraturan/Peraturan, Laporan-laporan hasil kegiatan, rekaman/hasil wawancara dan foto seputar kegiatan program Manajemen Talenta yang diperoleh dari internal organisasi yaitu SSDM Mabes Polri sebagai data utama (primer). Selain itu juga akan mencari dan mengumpulkan dokumen dan data tambahan (sekunder) dari eksternal berupa rekaman/hasil wawancara dengan pakar atau konsultan di bidang Manajemen SDM dengan spesialisasi Talent Management dari luar institusi kepolisian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Implementasi Manajemen Talenta bagi Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri**

Implementasi program manajemen talenta Polri dalam hal ini adalah Bintara Polri digelar dan berfungsi untuk memotivasi para peserta program manajemen talenta yang terdiri dari para lulusan Bintara Polri tahun 2022. Lulusan Bintara Polri tersebut berasal dari berbagai satuan dan unit yang berbeda yang masing-masing peserta diharapkan mendapatkan kegiatan yang mendukung tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankan dalam tugas harian di lapangan. Sehingga, diharapkan lulusan Bintara Polri ini akan dapat mengembangkan talenta masing-masing yang dimiliki melalui program manajemen talenta, sehingga pada akhirnya mereka akan dapat memberikan kinerja yang terbaik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai bintanga kepolisian di lapangan setiap harinya sebagai anggota Polri yang professional.

Implementasi program manajemen talenta Polri belum dapat untuk memotivasi para peserta program manajemen talenta yang terdiri dari para lulusan Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri. Dari total 125 orang talenta Bintara Polri tahun 2020 dan tahun 2021. Selain juga belum dapat menempatkan jabatan kritikal bagi Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri tahun 2022. Ada beberapa alasan pendukung mengapa implementasi program ini belum efektif, yakni:

1. Dari segi frekuensi yang dilaksanakan sejak dikeluarkannya Perkap No.3 Tahun 2019, bahwa faktor pendukung mengapa implementasi program MTP ini belum efektif adalah identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta berjalan tidak sesuai Perkap Nomor 3 Tahun 2019.
2. Dari segi birokrasi dan sumber daya yang menggelar pertemuan mengingat dalam tiap pertemuan tersebut harus mengundang pembicara yang kompeten dalam bidangnya untuk menyampaikan materi pengembangan sumberdaya manusia yang dibutuhkan.
3. Penggantian Pimpinan Polri yang mempengaruhi dalam pembuatan kebijakan sehingga program MTP terpaksa berhenti ditengah jalan. Kecenderungan adanya perubahan-perubahan kebijakan yang diikuti oleh perubahan kepemimpinan petinggi Polri sangat besar dampaknya bagi kelancaran ataupun efektifitas implementasi sebuah kebijakan, termasuk dalam hal ini implementasi kebijakan manajemen talenta Polri.

Dari ketiga alasan mendasar tersebut dapat tergambar bahwa kondisi aktual program manajemen talenta Bintara Polri belum dapat dikatakan efektif. Mengapa dikatakan belum efektif karena pertemuan yang dilaksanakan belum membuahkan dampak yang diberikan terhadap kinerja anggota Polri. Adanya Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia yang harus ditindaklanjuti, yang berkaitan dengan Manajemen Talenta Polri. Dampak yang idealnya tidak lagi diberikan adalah peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh para peserta MTP, sesuai dengan kebutuhan terhadap Talenta Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri yang berbasis pada Manajemen Talenta Bintara. Dari uraian di atas, jika dikaitkan dengan Manajemen Talenta Polri dalam hal ini adalah proses pengelolaan Talenta Polri melalui tahap identifikasi, penetapan, pembinaan, pengembangan, penugasan, dan pengakhiran untuk kaderisasi pemimpin Polri masa depan.

Selain dari kemampuan-kemampuan yang harus diberikan kepada para peserta MTP ini, konsistensi penyelenggaraan MTP juga sangat berpengaruh dalam menghasilkan efektifitas implementasi program MTP ini. Peneliti melihat bahwa para petinggi Polri yang berada pada tingkat pembuat kebijakan sedikit konsistensinya dalam menjalankan program-program yang dibuat melalui kebijakan-kebijakan yang dihasilkan. Sehingga, hampir semua kebijakan dan program yang didesain tidak menghasilkan apa-apa dan cenderung hanya sebuah formalitas belaka. Kecenderungan hanya formalitas belaka inilah juga yang mempengaruhi efektifitas organisasi institusi Polri pada umumnya.

Program-program pembinaan karir Bintara Polri yang meliputi program pendidikan lanjutan, program pelatihan (seperti diklat fungsional, diklat teknis, dan diklat kepemimpinan), program penugasan (seperti rotasi, mutasi, promosi, dan tugas khusus), program penghargaan (seperti kenaikan pangkat, penghargaan prestasi, dan insentif), dan program bimbingan dan konseling karir merupakan *assessment* manajemen talenta yang akan merupakan implementasi manajemen talenta alumni diktuk Bintara Polri.

Dalam konteks MTP, maka berdasarkan temuan dokumen yang diperoleh penulis yakni Perkap Nomor 3 tahun 2019 tentang manajemen talenta kepolisian negara republik Indonesia pada pasal 1 (7) dituliskan bahwa manajemen talenta Polri yang selanjutnya disingkat MTP adalah proses pengelolaan Talenta Polri melalui tahap identifikasi, penetapan, pembinaan, pengembangan, penugasan, dan pengakhiran untuk kaderisasi pemimpin Polri masa depan. Dalam penelitian ini adalah Talenta Bintara Polri.

### **Implementasi Sistem Pemetaan Bakat Pada Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri**

Manajemen talenta dapat dilaksanakan dengan mengacu pada beberapa langkah. Pertama, seluruh anggota terlebih dahulu mendeskripsikan terkait bakat atau talenta apa yang dibutuhkan organisasi di masa depan. Davis (2009) berpandangan bahwa kebutuhan ini dapat dilacak dari tujuan-tujuan dan strategi organisasi tersebut. Kebutuhan talenta juga perlu dipahami melalui sejumlah tantangan di luar organisasi tersebut. Tantangan ini, misalnya, berupa analisis organisasi terhadap sejumlah kebijakan negara dalam hal ketenagakerjaan. Setelah berhasil menemukan berbagai talenta yang dibutuhkan di masa depan, tahap selanjutnya adalah memetakan pegawai berdasarkan keahlian yang mereka miliki. Upaya ini juga mencakup identifikasi pegawai dan strategi untuk mengembangkannya di masa depan.

Dari uraian di atas dan dikaitkan dengan pernyataan informan penelitian, maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa langkah Polri membuat dan menggunakan program manajemen talenta merupakan sebuah terobosan. Upaya yang bersifat inovatif ini sangat diperlukan mengingat kebutuhan Polri terhadap personil yang memiliki talenta memadai untuk menjadi pemimpin di masa depan. Oleh karena itu, penerapan manajemen talenta dapat dipahami sebagai persiapan untuk mewujudkan sasaran tersebut.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi yang dilakukan penulis, diperoleh bahwa manajemen talenta adalah pelaksanaan berbagai macam aktifitas dan program untuk mengembangkan talenta secara maksimal berdasarkan posisi struktural yang mereka tuju di waktu yang akan datang. Hal ini tercantum dalam Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Manajemen Talenta Kepolisian Republik Indonesia. Dalam Perkap tersebut pada Pasal 2 disebutkan tiga tujuan utama dari pelaksanaan manajemen talenta Polri. Pertama adalah untuk menyiapkan kompetensi anggota Polri untuk mengemban tugas dan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Kedua, membangun sistem kaderisasi yang transparan, objektif, bertanggungjawab, dan tepat sasaran sesuai dengan prinsip-prinsip meritokrasi. Ketiga, mewujudkan suasana kompetisi yang sehat antara para personil Polri dalam mengejar prestasi dan mencapai visi misi Polri (Perkap No. 3 Tahun 2019).

Dari uraian dan penjelasan di atas maka dapatlah dilihat bahwa dalam proses untuk pencapaian kesuksesan manajemen talenta, diperlukan beberapa faktor. Salah satunya adalah peranan Sumber Daya Manusia yang unggul, inovatif dan juga memiliki kebermanfaatan yang berkelanjutan. Nilai-nilai yang kejujuran yang berani serta kedisiplinan juga sangat penting, selain itu juga pentingnya usia, dalam hal ini adalah usia. Sebagai kaderisasi untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang unggul di masa depan, dalam konteks penelitian ini adalah organisasi Polri di seluruh Indonesia, baik itu dari tingkat daerah maupun yang ada di tingkat pusat.

Ketiga adalah faktor penetapan kelompok rencana suksesi, dimana elemen penting dalam manajemen talenta Polri adalah penetapan kelompok rencana suksesi. Kelompok rencana

suksesi adalah sekelompok Bintara yang diidentifikasi memiliki potensi tinggi untuk mengisi jabatan-jabatan kritis dalam Polri di masa depan. Penetapan kelompok rencana suksesi ini bertujuan untuk:

1. Memastikan Kelangsungan Kepemimpinan  
Menjamin ketersediaan Bintara yang kompeten dan berbakat untuk mengisi jabatan-jabatan kritis, mencegah kekosongan jabatan kritis yang dapat mengganggu kinerja organisasi dan memperlancar proses transisi kepemimpinan.
2. Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Bintara  
Memberikan kesempatan bagi Bintara yang berpotensi tinggi untuk mengembangkan diri dan mencapai karir yang lebih tinggi, meningkatkan motivasi Bintara untuk bekerja dengan lebih giat dan berprestasi, menciptakan rasa aman dan stabilitas dalam organisasi.
3. Meningkatkan Efektivitas Manajemen Talenta  
Membantu Polri dalam mengelola talenta Bintara secara lebih terarah dan terencana, memastikan bahwa Bintara yang tepat ditempatkan pada jabatan yang tepat, meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia Polri.

Dari uraian di atas, jika dikaitkan dengan Teori Manajemen Modal Manusia (Human Capital Management Theory) Theodore Schultz, Gary Becker, dan Jacob Mincer, bahwa modal manusia dalam penelitian ini adalah alumni dari Ditukba Bintara tahun 2021, 2022 dan 2023. Seharusnya tidak berdasarkan ranking atau nilai, tetapi kemampuan dari bintara untuk mengembangkan diri dan mencapai karir yang lebih tinggi.

Pendidikan Pembentukan Bintara Polri (Diktukba Polri) merupakan program pendidikan yang bertujuan untuk mencetak Bintara Polri yang kompeten, terampil, dan berkarakter. Setelah menyelesaikan Diktukba Polri, para alumni akan ditempatkan di berbagai satuan kerja Polri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Agar alumni Diktukba Polri dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi Polri, perlu dilakukan implementasi sistem pemetaan talenta. Adapun Sistem pemetaan talenta ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi dan bakat para alumni Diktukba Polri, mengembangkan program pengembangan talenta yang tepat dan terarah, dan memastikan bahwa alumni Diktukba Polri ditempatkan pada satuan kerja yang sesuai dengan potensi dan bakat mereka.

Dari uraian di atas, maka sistem pemetaan talenta pada alumni Diktukba Polri terdiri dari beberapa komponen, antara lain: data alumni, alat penilaian kerja, peta talenta dan program pengembangan talenta. Implementasi sistem pemetaan talenta pada alumni Diktukba Polri merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa Polri memiliki Bintara yang kompeten dan berbakat. Sistem pemetaan talenta ini dapat membantu Polri dalam meningkatkan kinerja alumni Diktukba Polri, meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja alumni Diktukba Polri.

### **Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Manajemen Bakat bagi Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri**

Manajemen talenta bagi alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri (Diktukba Polri) merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mengelola dan mengembangkan talenta para alumni Diktukba Polri secara efektif dan efisien. Tujuan utama dari manajemen

talenta ini adalah untuk memastikan bahwa para alumni Diktukba Polri memiliki kompetensi, keterampilan, dan motivasi yang tinggi untuk mencapai visi dan misi Polri.

Jika dilihat dari uraian pernyataan informan penelitian dan faktor tersebut, maka implementasi manajemen bakat bagi alumni Diktukba Polri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

#### 1. Dukungan Pimpinan Polri

Komitmen pimpinan Polri terhadap implementasi manajemen talenta sangat penting untuk memastikan kelancaran program. Hal ini diutarakan oleh informan penelitian Bagmutjab Robinkar SSDM Polri Akbp Arrizal Samelino Gandasaputra, S.H., S.I.K., M.Si berikut ini:

“Pimpinan Polri perlu mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk mendukung implementasi manajemen talenta. Pimpinan Polri perlu memberikan arahan dan bimbingan kepada para pemangku kepentingan dalam implementasi manajemen talenta.” (Wawancara Arrizal Samelino, 29 Maret 2024)

#### 2. Kesiapan Alumni Diktukba Polri

Para alumni Diktukba Polri perlu memiliki kesadaran dan motivasi yang tinggi untuk mengikuti program manajemen talenta. Bahwa para alumni Diktukba Polri perlu memiliki kemauan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya. Hal ini diutarakan informan penelitian Paursubbagmutbata Bagmutjab Robinkar SSDM Polri Kompol Temmy Esterlita, S.Pd. berikut ini:

“Jadi para alumni Diktukba Polri perlu memiliki komitmen untuk berkontribusi bagi kemajuan Polri. Dan dapat mengembangkan dirinya sesuai kompetensinya.” (Wawancara Temmy Esterlita, 4 Maret 2024)

#### 3. Ketersediaan Alat dan Infrastruktur

Alat dan infrastruktur yang diperlukan untuk implementasi manajemen talenta, seperti database alumni, alat penilaian talenta, dan platform pembelajaran online, harus tersedia dengan memadai. Alat dan infrastruktur ini harus mudah diakses dan digunakan oleh para alumni Diktukba Polri. Alat dan infrastruktur ini harus dipelihara dan diperbarui secara berkala.

#### 4. Kompetensi SDM Pelaksana

Para SDM pelaksana yang terlibat dalam implementasi manajemen talenta harus memiliki kompetensi yang memadai, seperti pengetahuan tentang manajemen talenta, keterampilan penilaian talenta, dan kemampuan komunikasi yang baik.

#### 5. Anggaran

Implementasi manajemen talenta membutuhkan anggaran yang memadai untuk membiayai berbagai kegiatan, seperti pengembangan alat dan infrastruktur, pelatihan dan pengembangan SDM pelaksana, dan pelaksanaan program pengembangan talenta.

Implementasi akuisisi manajemen talenta alumni Diklat Bintara Polri merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa Polri memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam proses ini, terdapat beberapa faktor yang perlu diidentifikasi, dinilai, dan dipetakan agar akuisisi talenta dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Faktor-faktor yang berpengaruh dalam Implementasi akuisisi manajemen talenta alumni Diklat Bintara Polri adalah:

#### 1. Kebutuhan Organisasi

Hal pertama yang harus diidentifikasi adalah kebutuhan organisasi terkait dengan talenta alumni Diklat Bintara Polri. Kebutuhan ini dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti: jenis keahlian, kompetensi yang dibutuhkan dan jumlah personel yang dibutuhkan dan penempatan personel berdasarkan struktur organisasi dan kebutuhan di berbagai wilayah.

## 2. Potensi Alumni Diklat Bintara Polri

Setelah mengetahui kebutuhan organisasi, perlu dilakukan penilaian terhadap potensi alumni Diklat Bintara Polri. Penilaian ini dapat dilakukan berdasarkan: prestasi akademik selama mengikuti Diklat Bintara Polri, pengalaman kerja dan penugasan, keahlian dan kompetensi yang dimiliki dan keterampilan dan potensi pengembangan.

## 3. Sistem dan Prosedur

Perlu dibuat sistem dan prosedur yang jelas dan terstruktur untuk akuisisi manajemen talenta alumni Diklat Bintara Polri. Sistem ini harus mencakup: mekanisme identifikasi dan penilaian alumni, tahapan pemetaan dan penempatan alumni, dan proses pengembangan dan pelatihan alumni.

## 4. Ketersediaan Sumber Daya

Implementasi akuisisi manajemen talenta membutuhkan sumber daya yang memadai, baik dari segi finansial, personel, maupun infrastruktur. Ketersediaan sumber daya ini harus dipastikan agar proses akuisisi talenta dapat berjalan dengan lancar dan efektif.

## 5. Kerjasama dan Koordinasi

Akuisisi manajemen talenta alumni Diklat Bintara Polri membutuhkan kerjasama dan koordinasi antar berbagai pihak, seperti: Lembaga Diklat Polri, Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Polri dan Satuan-satuan kerja di lingkungan Polri.

## 6. Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi dapat membantu dalam proses identifikasi, penilaian, dan pemetaan alumni Diklat Bintara Polri. Penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses akuisisi talenta.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Implementasi belum berjalan dengan baik. Implementasi program manajemen talenta Polri belum dapat untuk memotivasi para peserta program manajemen talenta yang terdiri dari para lulusan Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri. Kondisi aktual program manajemen talenta Bintara Polri belum dapat dikatakan efektif. Karena pertemuan yang dilaksanakan belum membuahkan dampak yang diberikan terhadap kinerja anggota Polri. Adanya Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia yang harus ditindaklanjuti, yang berkaitan dengan Manajemen Talenta Polri. Dampak yang idealnya tidak lagi diberikan adalah peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh para peserta MTP, sesuai dengan kebutuhan terhadap Talenta Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri yang berbasis pada Manajemen Talenta Bintara.
2. Identifikasi dan penetapan jabatan kritical dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia belum ada. Sehingga hal ini yang akan menjadi penghambat nantinya bagi organisasi dalam merencanakan untuk menempatkan seorang Talenta Polri karena belum dapat mapping jabatan apa saja yang krusial, beban kerja dengan bobot A dan wilayah B perlu sebuah pemimpin atau Talenta yang memiliki kualifikasi seperti apa.
3. Implementasi sistem pemetaan (akuisisi) manajemen talenta alumni pendidikan pembentukan Bintara Polri merupakan langkah penting untuk menentukan Talenta yang memiliki kualitas dan kompetensi yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
4. Sistem pemetaan (akuisisi) manajemen talenta yang dilakukan di Kepolisian Negara Republik Indonesia belum dilaksanakan secara maksimal, masih ada tahapan-tahapan yang sudah diatur dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia

- Nomor 3 Tahun 2019 tentang Manajemen Talenta Polri yang belum dilaksanakan secara utuh, sehingga dalam proses menentukan Talenta yang terbaik belum maksimal.
5. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi dalam Implementasi Manajemen Talenta Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri adalah tahapan penting dalam tahapan akuisisi. Proses ini setelah mempertimbangkan dari berbagai aspek yang telah dilaksanakan dalam identifikasi dan pemetaan bakat dan minat. Kepolisian Negara Republik Indonesia harus menetapkan sebuah kelompok rencana suksesi atau yang sering disebut dengan Talent Pool. Dalam kelompok rencana suksesi inilah yang akan dipetakan didalam beberapa kategori yaitu Kotak Manajemen Talenta (nine box) yang selanjutnya nantinya akan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan organisasi Polri jika Polri bisa memetakan di bagian mana organisasi Polri yang membutuhkan organisasi dengan kategori tertentu.
  6. Langkah Polri membuat dan menggunakan program manajemen talenta merupakan sebuah terobosan baru. Upaya inovatif ini sangat diperlukan mengingat kebutuhan Polri terhadap tantangan tugas personil Polri yang semakin meningkat. Organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia wajib mengkaderkan talenta yang memadai untuk menjadi pemimpin di masa depan.
  7. Proses untuk pencapaian kesuksesan manajemen talenta, diperlukan beberapa faktor. Salah satunya adalah peranan dari setiap stakeholder dalam setiap tahapan proses Manajemen Talenta, sehingga dapat selaras antara satu kebijakan dengan satu kebijakan lainnya.

### Saran

1. Polri perlu membuat analisa tentang jabatan kritikal yang ada di tubuh Polri. Karena berawal dari hal tersebut, Polri dapat menentukan, memetakan dan menempatkan Personel Polri sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan.
2. Penerapan identifikasi dan pemetaan pada Talenta harus disesuaikan dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2019 tentang Manajemen Talenta.
3. Penetapan kelompok rencana suksesi harapannya dapat sesuai dengan Identifikasi dan Analisa Jabatan kritikal dan analisa kebutuhan beban kerja Polri sehingga dapat menempatkan personel Polri pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
4. Perlunya penyelarasan antara masing-masing bagian tentang penyamaan persepsi terkait implementasi Manajemen Talenta Polri Pendidikan Pembentukan Bintara Polri, agar kedepannya ketika dilaksanakannya program ini dapat memberikan efek atau dampak yang bermanfaat terhadap Talenta di masa yang akan datang secara berkesinambungan jika Talenta tersebut masih dalam kelompok rencana suksesi (*talent pool*).

### DAFTAR PUSTAKA

- Alias, N.E., Noor, N.M., & Rohsidi, H (2014). Examining The Mediating Effect of Employee Engagement on The Relationship between Talent Management practices and Employee Retention in The Information and Technology (IT) Organization in Malaysia. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies, Vol.2, No.2*
- Altındağ, E., Çirak, N. Y., & Acar, A. Z. (2018). Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research, 2018, 1-20*.

- Budhwar, P. S., & Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. *Employee relations*.
- Damanik, Yesni. R., (2020). *Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Anggota Polri, Melalui Motivasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun*. Tesis tidak diterbitkan. Medan: Magister Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara.
- Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Englert, B., & Helmig, B. (2018). Volunteer performance in the light of organizational success: A systematic literature review. *Voluntas: international journal of voluntary and nonprofit organizations*, 29(1), 1-28.
- Harahap, Sonafa. M. M., (2018). *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang)*. Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Indonesia.
- Industri Kereta Api (Persero), PT. (2020). *Terus Berinovasi Untuk Berkontribusi Pada Masa Depan Berkelanjutan*. Laporan Tahunan. Jakarta
- Masduki., & Sopiyan, Pipih. (2021). Peningkatan Kinerja Anggota Polri Berbasis Talent Management dan Knowledge Management, Program Studi Manajemen FEB Universitas Majalengka, *Coopetition Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. XII, No. 2, Juli.
- Pasaribu, Dheafani. A., (2021). *Analisis Pengaruh Penerapan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Anggota Polri melalui Keterikatan Pegawai Sebagai Variabel Intervening di Bank Mandiri Region I*. Tesis tidak diterbitkan. Medan: Magister Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara.
- Pella, Darmin Ahmad & Afifah Inayati. (2011). *Talent management Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Pratamasari, W. I., (2019). *Pengaruh Talent Management Terhadap Workforce Agility Dengan Employee Engagement dan Job Satisfaction Sebagai Mediasi, Studi Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*. Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.
- Tusang, J.M., & Tajuddin, D. (2015). A Research on Talent Management Practices as a Strategy to Influence Employee engagement and Its Affect the Organization Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Science*, 9(26), 16-25.
- Sukoco, Iwan., & Fadillah, A. R., (2016). Analisis Strategi Manajemen Talenta Menggunakan Pendekatan Kompetensi Organisasional Pada PT Pindad (Persero) Bandung. *E-Jurnal AdBispreneur Vol. 1, No. 1, April. Hal. 85-102*.
- Wicaksana, Seta. A. et. Al. 2021. *Manajemen Pengembangan Talenta*. Cetakan pertama. Penerbit DD Publishing. Jakarta.

