

**IMPLEMENTASI SISTEM TALENT POOL SEBAGAI STRATEGI  
PEMERINTAH KOTA PAGAR ALAM UNTUK MEWUJUDKAN  
PROFESIONALISME KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA**

(Skripsi)

Oleh:

*Monica Oktaviani*

NPM. 2012011348



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

## ABSTRAK

### IMPLEMENTASI SISTEM TALENT POOL SEBAGAI STRATEGI PEMERINTAH KOTA PAGAR ALAM UNTUK MEWUJUDKAN PROFESIONALISME KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Oleh

MONICA OKTAVIANI

Mewujudkan tata keola Pemerintah daerah yang menjamin ketersediaan pegawai negeri sipil yang profesional perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan terukur melalui manajemen talenta (*Talent Pool*). Maka Pemerintah Kota Pagar Alam telah mengeluarkan Peraturan Wali Kota Pagar Alam No 24 Tahun 2021 tentang Kebijakan Penyelenggaraan Sistem Talent Pool Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Pagar Alam, sebagai Upaya untuk mewujudkan tata keola pemerintahan daerah yang baik dan menjamin ketersediaan pegawai negeri sipil yang profesional.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana implementasi sistem *Talent pool* sebagai strategi pemerintah kota Pagar Alam untuk mewujudkan profesionalisme kinerja aparatur sipil negara? (2) Apakah faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam implementasi sistem *Talent pool* sebagai strategi pemerintah kota Pagar Alam untuk mewujudkan profesionalisme kinerja aparatur sipil negara? Pendekatan masalah yang digunakan adalah normatif dan empiris. Pengumpulan data dilakukan dengan studi lapangan dan studi Pustaka. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Implementasi Sistem *Talent pool* sebagai strategi pemerintah kota Pagar Alam untuk mewujudkan profesionalisme kinerja aparatur sipil negara, pemerintah kota pagaram mengikuti rangkaian acara yang di selenggarakan pada Badan Regional VII Badan Kepegawaain Negara (BKN) Palembang dengan mengirimkan 9 (Sembilan) orang peserta. Namun, peraturan Wali kota ini belum dapat terealisasikan secara penuh dan maksimal di lingkungan pemerintah Kota Pagar Alam. (2) Faktor-faktor yang menghambat Implementasi Sistem *Talent pool* di lingkup pemerintah kota Pagar Alam adalah kurangnya partisipasi sumber daya manusia dan faktor anggaran yang belum teranggarkan sepenuhnya.

**Kata Kunci:** Implementasi, Sistem Talent Pool, Manajemen Kepegawaian

## ABSTRACT

### THE IMPLEMENTATION OF THE TALENT POOL SYSTEM AS A STRATEGY OF THE PAGAR ALAM CITY GOVERNMENT TO REALIZE THE PROFESSIONALISM OF THE PERFORMANCE OF THE STATE CIVIL APPARATUS

By  
MONICA OKTAVIANI

Realizing local government governance that ensures the availability of professional civil servants requires planned and measurable human resource management through talent management (*Talent Pool*). Therefore, the Pagar Alam City Government has issued Pagar Alam Mayor Regulation No. 24 of 2021 concerning the Policy for Implementing the Civil Servant Talent Pool System within the Pagar Alam City Government, as an effort to realize good local governance and ensure the availability of professional civil servants.

The problems in this research are: (1) How is the implementation of the *Talent pool system* as a strategy of the Pagar Alam city government to realize the professionalism of the performance of the state civil apparatus? (2) What are the inhibiting factors in the implementation of the *Talent pool system* as a strategy of the Pagar Alam city government to realize the professionalism of the performance of the state civil apparatus? The problem approach used is normative and empirical. Data collection is carried out by field studies and literature studies. The data analysis used is qualitative descriptive.

The results of this study show: (1) Implementation of the *Talent pool System* as a strategy of the Pagar Alam city government to realize the professionalism of the performance of the state civil apparatus, the Pagaralam city government participated in a series of events held at the Regional VII Agency of the State Civil Service Agency (BKN) Palembang by sending 9 (nine) participants. However, this Mayor's regulation has not been fully and maximally realized within the Pagar Alam City government. (2) Factors that hinder the implementation of the *Talent pool system* within the scope of the Pagar Alam city government are lack of human resource participation and budget factors that have not been fully explained.

**Keywords: Implementation, Talent Pool System, Staffing Management**

**IMPLEMENTASI SISTEM TALENT POOL SEBAGAI STRATEGI  
PEMERINTAH KOTA PAGAR ALAM UNTUK MEWUJUDKAN  
PROFESIONALISME KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA**

Oleh:

*Monica Oktaviani*

**Skripsi**

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar  
SARJANA HUKUM**

**Pada**

**Bagian Hukum Administrasi Negara  
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

Judul Skripsi : **Implementasi Sistem Talent Pool sebagai Strategi Pemerintah Kota Pagar Alam untuk Mewujudkan Profesionalisme Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Nama Mahasiswa : **Monica Oktaviani**

No. Pokok Mahasiswa : **2012011348**

Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **Hukum**

**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**



**Prof. Dr. Yuswanto, S.H., M.Hum.**  
NIP. 196205141987031003



**Eka Deviani, S.H., M.H.**  
NIP. 197310202005012002

**2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara**




**Eka Deviani, S.H., M.H.**  
NIP. 197310202005012002

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua Penguji : Prof. Dr. Yuswanto, S.H., M.Hum.** 

**Sekretaris/Anggota : Eka Deviani, S.H., M.H.** 

**Penguji Utama : Marlia Eka Putri, S.H., M.H.** 

**2. Dekan Fakultas Hukum**



**Dr. M. Fakhri, S.H., M.S.**  
**NIP. 196412181988031002**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 19 Januari 2024**

## PERNYATAAN

Nama : Monica Oktaviani  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2012011348  
Bagian : Hukum Administrasi Negara  
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi saya yang berjudul **“Implementasi Sistem Talent Pool sebagai Strategi Pemerintah Kota Pagar Alam untuk Mewujudkan Profesionalisme Kinerja Aparatur Sipil Negara.”**

benar-benar hasil karya bukan plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010. Semua hasil tulisan yang tertuang dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 19 Januari 2024  
Penulis



**Monica Oktaviani**  
**2012011348**

## RIWAYAT HIDUP



Penulis Bernama Monica Oktaviani, lahir di Kabupaten Lahat Pada tanggal 09 Oktober 2002, sebagai anak pertama dari dua bersaudara. Penulis merupakan putri dari pasangan Bapak Bambang Irawan, S.E., M.M dan Ibu Nurhidayati, S.P.

Riwayat pendidikan formal yang penulis tempuh dan selesaikan adalah SD Negeri 72 Pagar Alam selesai pada Tahun 2014, SMP Negeri 2 Pagar Alam selesai pada Tahun 2017 dan SMA N 2 Lahat selesai Pada Tahun 2020. Pada Tahun yang sama penulis diterima dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Desa Pekon Balak Kecamatan Wonosobo Kabupaten Tanggamus pada bulan Januari 2023.



## **MOTTO**

“Bekerja keras dalam keheningan, biarkan kesuksesanmu menjadi kebisingan.”

**(Frank Ocean)**

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang menjadi yang berhasil, tapi  
berusahalah menjadi manusia yang berguna.”

**(Albert Eistein)**

“Tiada awan di langit yang tetap selamanya. Tiada mungkin akan terus meneus  
terang cuaca. Sehabis malam gelap gulita lahir pagi membawa keindahan.  
Kehidupan manusia serupa alam.”

**(R.A. Kartini)**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan dengan segenap kerendahan hati kepada:

Kedua Orang Tuaku Tercinta

Bambang Irawan, S.E., M.M dan Nurhidayati, S.P

Adikku,

Muhammad Gilang Hidayatullah

Atas cinta dan kasih sayang, doa dan perjuangan yang diberikan kepadaku

demi keberhasilanku di masa mendatang

Terima kasih atas dukungan, doa dan semangat

yang diberikan demi keberhasilanku.

Almamaterku

Universitas Lampung

## SANWACANA

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "**Implementasi Sistem Talent Pool sebagai Strategi Pemerintah Kota Pagar Alam untuk Mewujudkan Profesionalisme Kinerja Aparatur Sipil Negara**" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, saran, dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan baik. Maka pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yuswanto, S.H. M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I yang sangat baik karena telah memberikan koreksi dan masukan yang membangun demi sempurnanya skripsi ini;
2. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing II, sekaligus sebagai Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung yang sangat baik karena telah banyak membantu penulis dan meluangkan waktunya dalam mencurahkan segenap pemikirannya, motivasi, dan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik;

3. Ibu Marlia Eka Putri, selaku Dosen Pembahas I, sekaligus sebagai Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara yang sangat amat baik karena telah banyak membantu Penulis sejak menjadi Mahasiswa Baru hingga Penulis mengerjakan Skripsi ini dan meluangkan waktunya dalam mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan saran, masukan, motivasi, dan arahan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik;
4. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H., selaku Dosen Pembahas II yang sangat baik karena telah memberikan koreksi dan masukan yang membangun demi sempurnanya skripsi ini;
5. Ibu Yulia Kusuma Wardani, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu atas arahan yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
6. Seluruh dosen dan karyawan/i Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, serta segala bantuan secara teknis maupun administrative yang diberikan kepada penulis selama menyelesaikan studi;
7. Bapak Tri Warsito, S.IP., M.AP. selaku Kepala Bidang Diklat dan Pengembangan Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pagar Alam yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu Penulis memberikan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
8. Bapak Edi Iryanto, S.E. selaku Staff Ahli Analisis Sumber Daya Manusia Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pagar Alam yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk

membantu Penulis memberikan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik;

9. Adikku tersayang, Muhammad Gilang Hidayatullah yang telah memberikan semangat dan dukungan yang besar untuk Penulis;
10. Kepada teman-teman KHU 20, Trinivo, Agrevina, Salma, Sakira, Zalfa, Mella, Dhea, Akbar, Irvan, Aufa, Hisyam, Aldo, Naufal, Farhan, Guntur, Rifqy dan masih banyak yang tak bisa penulis sebutkan secara satu persatu, yang mana telah mendukung penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
11. Kepada teman seperjuangan penulis HIMA TAMIT, Farah, Sakira, Trinivo, Daesyifa, Agrevina, Salma, Aisyah, Karyn, Zalfa, Zatta, Siti, Winanda yang sudah sabar mendengarkan keluh kesah penulis serta memberikan perhatian, dan masukan kepada penulis;
12. Untuk sahabat-sahabatku Monica Alshafira, Ririn Mayang Sari, Febby Lutfia Sari, Putri Octaviyani, Tian Nabila Maharani, Farah Daryl Nazwa, Sakira Audia Syafinas, Trinivo Tanouchi, Annisa Setyorini, Daesyifa Bunga Hartawan, Anindya Shafia Halimatusadiah dan Shaffa F. Azzahra Samedhi yang selalu membantu, mengerti dan memahami Penulis serta selalu menjadi tempat Penulis bercerita dan berkeluh kesah tentang segala macam hal tanpa rasa khawatir;
13. Untuk Pengurus Persikusi 2022/2023, Dae, Farah, Karyn, Zatta, Aisyah, Mella, Hisyam, Rekas, Aufa, Guntur, Almer, Takol, Pandut, Naufal yang telah memberikan warna dalam dunia perkuliahan Penulis;

14. Untuk teman-temanku sejak SMA, Monic, Ayu, Tiara, Shifa, Shalsah, Eva, Eca yang telah menjadi tempat berbagi cerita, pengalaman, dan tawa bagi Penulis sejak bangku SMA;
15. Rekan-rekan BEM FH UNILA yang telah membantu penulis dalam melakukan proses pengembangan diri. Kenangan tersebut menjadi semangat untuk penulis dalam melakukan penulisan skripsi. Penulis berharap agar kita dapat sukses menggapai mimpi masing-masing;
16. Rekan-rekan HIMA HAN 2020 yang telah membantu penulis dalam menjalankan kepengurusan HIMA HAN dan membentuk selayaknya keluarga kecil, serta saling menguatkan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga mimpi kita tercapai sebagai buah dari perjuangan saat ini;
17. Teman-temanku Biduan Mungkut yang telah hadir dimasa perskripsian penulis dan menjadi keluarga kecil penulis pada masa akhir perkuliahan ini, serta saling menguatkan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga mimpi kita tercapai sebagai buah dari perjuangan saat ini;
18. Rekan-rekan KKN Desa Pekon Balak, Kecamatan Wonosobo, Kabupaten Tanggamus, Anin, Iqbal, Eki, Monic, Andis dan Putri yang telah menjadi bagian dari penulis dalam menyelesaikan studi di universitas lampung, serta saling mengabarkan terkait kemajuan dari penulisan masing-masing. Semoga perjuangan kita dalam menuntut ilmu yang jauh dari daerah asal memberikan hasil yang baik kedepannya;
19. Terimakasih yang tak terhingga untuk keluargaku, Papa, Mama dan Gilang, yang sudah menjadi tokoh tokoh terpenting di hidup penulis, yang

juga memberikan dukungan berupa moral dan materil, serta doa yang tiada hentinya agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;

20. Kepada Rangga Adanil terimakasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Yang menemani, meluangkan waktu, tenaga, pikiran maupun materi kepada saya, dan memberi semangat untuk terus maju tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal, dalam meraih apa yang menjadi impian saya. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya;

21. Almamater tercinta, Fakultas Hukum Universitas Lampung;

22. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas jasa dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya.

Bandar Lampung, 24 September 2023

Penulis

**Monica Oktaviani**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>x</b>
<b>SANWACANA</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> ,	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	1
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat atau Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	
2.1 Implementasi.....	7
2.1.1 Pengertian Implementasi .....	7
2.1.2 Unsur-unsur Implementasi .....	8
2.1.3 Langkah-langkah Implementasi .....	8
2.1.4 Komponen-komponen Implementasi .....	12
2.2 Implementasi Kebijakan .....	12



2.3 Pegawai Negeri Sipil.....	13
2.3.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil .....	17
2.3.2 Jenis-jenis Pegawai Negeri Sipil .....	22
2.3.3 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Kota Pagar Alam	22
2.4 Talent Pool .....	25
2.5 Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian.....	25
2.5.1 Pengertian Kewenangan .....	28
2.5.2 Bentuk Kewenangan.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Pendekatan Masalah.....	32
3.2 Sumber Data.....	32
3.2.1 Sumber Data Primer .....	32
3.2.2 Sumber Data Sekunder dan Jenis Data.....	32
3.3 Prosedur Pengumpulan Data.....	33
3.4 Prosedur Pengolahan Data .....	34
3.5 Analisis Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.</b>	
4.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pagar Alam .....	36
4.2 Implementasi Sistem Talent Pool sebagai Strategi Pemerintah Kota Pagar Alam untuk Mewujudkan Profesionalisme Kinerja ASN.....	39
4.3 Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Sistem Talent Pool sebagai Strategi Pemerintah Kota Pagar Alam untuk Mewujudkan Profesionalisme Kinerja ASN.....	45
<b>BAB V PENUTUP.</b>	
5.1 Kesimpulan .....	48
5.2 Saran.....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.....	24
Tabel 4. 1 Jumlah PNS dan PPPK Tahun 2023 di Kota Pagar Alam .....	42

## **DAFTAR BAGAN**

Bagan 4. 1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pagar Alam .....	38
Bagan 4. 2 Alur Penerapan Kegiatan Penilaian Potensi dan Komptensi .....	39

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Definisi negara sebagaimana yang dijelaskan Aristoteles adalah perpaduan beberapa keluarga mencakupi beberapa desa, hingga pada akhirnya dapat berdiri sendiri sepenuhnya hingga menjadi negaradengan tujuan. kesenangan dan kehormatan bersama. <sup>1</sup>Untuk mencapai yang demikian itu negara membutuhkan aparatur ataupun pegawai pemerintah guna pelaksanaan fungsi negara tersebut. Fungsi pemerintah beserta aparturnya terhadap masyarakat adalah melayani (*service function*) dan mengatur (*regulating function*). Kedua fungsi tersebut dijalankan untuk dapat mensejahterakan rakyat.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persimpangan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja (*performance*). Sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, perencana,

---

<sup>1</sup> Soehino , 2008 *Ilmu Negara* ,Yogyakarta : Liberty, hlm 25.

penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.

Pemerintah berupaya memenuhi dan melayani sendiri kebutuhan- kebutuhan masyarakat, disamping itu pemerintah mengatur segala bidang agar segala sesuatu tertib dan teratur, untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diperlukan pegawai negeri yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan aset bangsa, yang diberikan hak dan kewajiban serta tugas dan wewenang untuk untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat dibidang pemerintahan, dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya tidak terlepas dari pada kinerja dan profesional serta disiplin pegawai negeri itu sendiri karena apabila pegawai negeri yang ditugaskan dan diberikan wewenang untuk melaksanakan roda pemerintahan ini tidak berjalan sebagaimana manamestinya atau tidak disiplin maka pelayanan kepada masyarakat akan menjadi lambat dan pemerintahan dapat dikatakan gagal.<sup>2</sup>

Pemerintah harus dapat menemukan strategi baru dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri, adapun yang dimaksud dengan kinerja pegawai ialah sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik, maka pegawai dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tugas yang dibebankan, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang pegawai harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

---

<sup>2</sup> Nurpitriya, I, 2010, *Tinjauan tentang pemberhentian pegawai negeri sipil kantor dinas bina marga dan pengairan kota bandung*, Universitas Widyatama.

Jumlah pegawai negeri sipil di Indonesia pada saat ini cukup meningkat, terutama di Kota Pagar Alam Provinsi Sumatera Selatan. Tahun 2022 jumlah pegawai negeri sipil yang tercatat dalam BPKSD Kota Pagaram, pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jajaran Pemerintah Kota (Pemkot) Pagaram, mencapai 2.687 orang ditambah 165 pegawai PPPK yang sudah dilantik dan bekerja di dua tahun anggaran ini.<sup>3</sup> Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil di Kota Pagar Alam cukup banyak, sehingga bisa di simpulkan bahwa kinerja yang tercipta dari banyak nya pegawai negeri sipil tersebut seharusnya dapat meningkatkan kinerja untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Pegawai dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tugas yang dibebankan, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang pegawai harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, untuk meningkat kinerja pegawai negeri sipil tersebut pemerintah Kota Pagar Alam akan melaksanakan sistem manajemen talenta (*talent pool*), *talent pool* adalah proyek perubahan Diklat Kepemimpinan yang bertujuan untuk memetakan potensi dan kompetensi ASN, baik yang akan dipromosikan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi, maupun Fungsional.<sup>4</sup> Inovasi ini dilandasi oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan bahwa pelaksanaan manajemen ASN harus didasarkan pada *merit system*, *merit system* adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan

---

<sup>3</sup> Rakyat Empat Lawang, 2022, Jumlah ASN dan Non ASN di Kota Pagar Alam, <https://rakyatempatlawang.disway.id/read/639470/ini-jumlah-pegawai-non-asn-dan-asn-di-kota-pagaralam>, diakses pada tanggal 3 agustus

<sup>4</sup> Ari Sulistyorini, 2018 , *Talent Pool sebagai Wujud Akuntabilitas Penilaian Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta*, Jurnal Inovasi Jendela Daerah , Vol 1 No 2, hlm 93.

kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 1.<sup>5</sup>

Manajemen pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah sesuai dengan pemberlakuan otonomi daerah memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta keseragaman daerah dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal ini tertuang dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang tertuang dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam mewujudkan tata kelola Pemerintahan daerah yang baik dan menjamin ketersediaan pegawai negeri sipil yang *professional* perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur melaksanakan sistem merit dan mewujudkan strategi pengembangan karier pegawai negeri sipil yang transparan, obyektif dan akuntabel, maka diperlukan pegawai negeri sipil yang kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas melalui *talent pool*. Dengan demikian pemerintah Kota Pagar Alam mengeluarkan strategi untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sebagai aparatur sipil yang tertuang dalam Peraturan Walikota Pagar Alam No 24 Tahun 2021 tentang kebijakan

---

<sup>5</sup> Meritopedia KASN, 2023, *Sistem Merit dalam Manajemen ASN*, <https://meritopedia.kasn.go.id/tentang-sistem-merit> . Diakses pada tanggal 26 Mei.

penyelenggaraan *talent pool* pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota Pagar Alam, dengan tujuan agar pemerintah daerah kota Pagar Alam dapat untuk mempersiapkan PNS untuk masuk dalam kelompok suksesi yang memiliki kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja terbaik di setiap organisasi yang selanjutnya dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dilakukan penelitian lebih dalam terhadap implementasi sistem *Talent pool* sebagai strategi pemerintah kota Pagar Alam untuk mewujudkan profesionalisme kinerja aparatur sipil negara dengan judul: **“Implementasi Sistem Talent pool sebagai Strategi Pemerintah Kota Pagar Alam untuk Mewujudkan Kinerja Profesionalisme Kinerja Aparatur Sipil Negara”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang telah dijelaskan, penulis dapat merumuskan beberapa pokok permasalahan yang akan menjadi dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi sistem *Talent pool* sebagai strategi pemerintah kota Pagar Alam untuk mewujudkan profesionalisme kinerja aparatur sipil negara?
2. Apakah faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam implementasi sistem *Talent pool* sebagai strategi pemerintah kota Pagar Alam untuk mewujudkan profesionalisme kinerja aparatur sipil negara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi *talent pool* sebagai strategi pemerintah kota Pagar Alam untuk mewujudkan Profesionalisme kinerja aparatur sipil negara?



2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang menjadi penghambat, sesuai analisis situasi pada implementasi sistem *talent pool* sebagai strategi pemerintah kota Pagar Alam untuk mewujudkan profesionalisme kinerja aparatur sipil negara?

#### **1.4 Manfaat atau Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, sebagai:

1. Kegunaan Teoritis dari penelitian ini adalah agar dapat berguna dalam pengembangan pengetahuan mengenai Hukum Administrasi Negara terkhusus Hukum Kepegawaian.
2. Kegunaan Praktis dalam penelitian ini adalah guna memberikan wawasan bagi penulis serta menjadi referensi bagi para pihak yang akan melakukan penelitian berkenaan dengan hukum kepegawaiaan. Selain itu dengan adanya tulisan ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumbangan pemikiran dan informasi dalam melengkapi serta mengembangkan perbendaharaan ilmu hukum khususnya Hukum Administrasi Negara Universitas Lampung

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Implementasi**

##### **2.1.1 Pengertian Implementasi**

Implementasi menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) yaitu pelaksanaan/penerapan. Sedangkan pengertian umum adalah suatu tindakan atau pelaksana rencana yang telah disusun secara cermat dan rinci (matang). Kata implementasi sendiri berasal dari bahasa Inggris “*to implement*” artinya mengimplementasikan. Tak hanya sekedar aktivitas, implementasi merupakan suatu kegiatan yang direncanakan serta dilaksanakan dengan serius juga mengacu pada norma-norma tertentu guna mencapai tujuan kegiatan.

Seluruh perbuatan yang terlibat dalam implementasi program disebut sebagai implementasi. Penekanan pada pembelajaran dalam implementasi program adalah mengupayakan untuk mengerti yang sesungguhnya terjadi, khususnya tindakan dan peristiwa yang mengikuti proses ratifikasi program negara. Upaya untuk mengelolanya maupun upaya untuk memberikan dampak yang dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat. Pada dasarnya Implementasi program sama dengan Implementasi dari suatu program.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>A. Diana & C. Tjipto, 2003, *Pengantar Kebijakan Negara, Pustaka Pelajar Offset*, Yogyakarta, hlm. 19.

Implementasi adalah prosedur administrasi umum yang dapat dianalisis di tingkat program tertentu serta tindakan yang dilaksanakan sektor publik dan swasta baik secara terpisah maupun bersama-sama dengan maksud untuk mencapai tujuan. Jika target telah ditetapkan, program kegiatan telah direncanakan, dan sumber daya tersedia serta sudah didistribusikan untuk memenuhi target, maka proses implementasi baru akan dimulai.<sup>7</sup>

Dapat disimpulkan bahwa implementasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah prosedur untuk menjamin terlaksananya suatu peraturan dan tercapainya tujuan program. Tujuan implementasi adalah membekali mereka yang akan memperoleh manfaat darinya dengan sarana untuk mewujudkan apa yang mereka anggap bermanfaat. Proses implementasi ini baru terjadi setelah melewati beberapa tahapan yang telah ditentukan, antara lain namun tidak terbatas pada: penyusunan peraturan perundang-undangan terkait; penerbitan arahan dan pedoman yang relevan; pembuatan keputusan kebijakan yang relevan; dan pembuatan keputusan kebijakan yang relevan oleh badan terkait yang bertanggung jawab untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut.

### **2.1.2 Unsur-unsur Implementasi**

Unsur-unsur implementasi kebijakan yang mutlak harus ada ialah: “(1) unsur pelaksana (*implementor*), (2) adanya program yang akan dilaksanakan, (3) *target groups*”

#### **1. Unsur Pelaksana Pihak**

yang terutama mempunyai kewajiban untuk melaksanakan kebijakan publik adalah unit-unit administratif atau unit-unit birokratik pada setiap tingkat pemerintahan. Smith menyebutnya dengan istilah “*implementing organization*”, maksudnya birokrasi pemerintah yang mempunyai tanggungjawab dalam melaksanakan kebijakan publik. Hal

---

<sup>7</sup>Solichin Abdul Wahab, 2015, *Menganalisis Kebijakan Pemerintah: Dari Perumusan Hingga Implementasi Kebijakan Nasional*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 32.

ini seperti dikemukakan pula oleh Ripley & Grace A. Franklin (dalam Tachjan, 2006) bahwa:

*“Bureaucracies are dominant in the implementation of programs and policies and have varying degrees of importance in other stages of the policy process. In policy and program formulation and legitimation activities, bureaucratic units play a large role, although they are not dominant”.* Maksudnya unit-unit birokratik ini dominan dalam implementasi program dan kebijakan. Adapun dalam perumusan dan legitimasi kebijakan dan program walaupun mempunyai peran luas akan tetapi tidak dominan.”

## 2. Program

Pada hakekatnya implementasi kebijakan adalah implementasi program. Hal ini seperti dikemukakan oleh Grindle bahwa: *“Implementation is that set of activities directed toward putting a program into effect”.* Program-program yang bersifat operasional adalah program-program yang isinya dengan mudah dapat dipahami dan dilaksanakan oleh pelaksana. Program tersebut tidak hanya berisi mengenai kejelasan tujuan/sasaran yang ingin dicapai oleh pemerintah, melainkan secara rinci telah menggambarkan pula alokasi sumber daya yang diperlukan, kemudian kejelasan metode dan prosedur kerja yang harus ditempuh, dan kejelasan standar yang harus dipedomani. Sehubungan dengan program ini, Terry mengemukakan bahwa:

*“A program can be defined as a comprehensive plan that includes future use of different resources in an integrated pattern and established a sequence of required actions and time schedules for each in order to achieve stated objectives. The makeup of a program can include objectives, policies, procedures, methods, standards, and budgets”.* Maksudnya, bahwa program merupakan rencana yang bersifat komprehensif yang sudah menggambarkan sumber daya yang akan digunakan dan terpadu dalam satu kesatuan. Program tersebut menggambarkan sasaran, kebijakan, prosedur, metoda, standar, dan budget.”

### 3. *Target Group*

Target group (kelompok sasaran), yaitu sekelompok orang atau organisasi dalam masyarakat yang akan menerima barang dan jasa atau yang akan dipengaruhi perilakunya oleh kebijakan. Mereka diharapkan dapat menerima dan menyesuaikan diri terhadap pola-pola interaksi yang ditentukan oleh kebijakan. Adapun sampai seberapa jauh mereka dapat mematuhi atau menyesuaikan diri terhadap kebijakan yang diimplementasikan bergantung kepada kesesuaian isi kebijakan (program) dengan harapan mereka. Selanjutnya karakteristik yang dimiliki oleh mereka (kelompok sasaran) seperti: besaran kelompok sasaran, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, usia dan keadaan sosioekonomi mempengaruhi terhadap efektivitas implementasi. Adapun karakteristik tersebut sebagian dipengaruhi oleh lingkungan di mana mereka hidup baik lingkungan geografis maupun lingkungan sosial-budaya. Sejalan dengan hal tersebut di atas, faktor komunikasi juga sangat berpengaruh terhadap penerimaan kebijakan oleh kelompok sasaran, sehingga jeleknya proses komunikasi ini akan menjadi titik lemah dalam mencapai efektivitas pelaksanaan kebijakan negara. Dengan demikian, penyebaran isi kebijakan melalui proses komunikasi yang baik akan mempengaruhi terhadap efektivitas implementasi kebijakan. Dalam hal ini media komunikasi yang digunakan untuk menyebarkan isi kebijakan kepada kelompok sasaran akan sangat berperan.<sup>8</sup>

#### **2.1.3 Langkah-langkah Implementasi**

Langkah-langkah yang dilakukan dalam proses implementasi adalah sebagai berikut:

---

<sup>8</sup> Tachjan, 2006, *Implementasi Kebijakan Publik Cetakan 1*, Bandung : AIPI Bandung, hlm. 21

### 1. *Priority-Setting*

Merupakan tahap penetapan agenda program. Yang harus dilakukan pertama kali adalah menentukan masalah publik yang akan dipecahkan. Suatu isu program dapat menjadi agenda program apabila memiliki efek yang besar terhadap masyarakat, membuat analog dengan cara mengumpamakannya dengan program yang telah ada, menghubungkannya dengan simbol-simbol nasional politik, *market failure*, dan teknologi sebagai sarana penyelesaian masalah publik

### 2. *Formulation of Policies*

Formulasi program berarti pengembangan sebuah mekanisme untuk menyelesaikan masalah publik, pada tahap ini para analis mulai melaksanakan atau mengaplikasikan beberapa teknik untuk menyatakan/menjustifikasikan bahwa sebuah pilihan program merupakan pilihan yang terbaik dari beberapa program lain.

### 3. *The Adoption of Policy*

Tahap adopsi program merupakan tahap untuk menentukan pilihan program melalui dukungan stakeholder. Tahapan ini dilakukan setelah proses rekomendasi dengan langkah-langkah selanjutnya yaitu mengidentifikasi alternatif program (alternatif kebijakan) yang dilaksanakan oleh pemerintah untuk mewujudkan masa depan yang diinginkan dan merupakan cara yang paling efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

### 4. *Policy Implementation*

Pada bagaian ini, sebuah program telah diberlakukan oleh unit administrasi tertentu dengan bantuan keuangan dan sumber daya lainnya, dan pemantauan dapat dilaksanakan.

### 5. *Policy Assesment*

Evaluasi program merupakan tahap terakhir. Dalam evaluasi ini ditetapkan dan dinilai prosedur pelaksanaan sudahkah sesuai dengan yang telah diputuskan dan kapan evaluasi ini dapat dilakukan.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Ferdinand Agustino, 2008, *Pengantar Kebijakan Negara*, Bina Cipta, Jakarta, hlm.21-22.

Konsisten dengan hal di atas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa semua peraturan memiliki tiga elemen dasar yang sama: prinsip luas, prinsip khusus, dan cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **2.1.4 Komponen-komponen Implementasi**

Implementasi tidaklah hanya sebatas proses pemerincian keputusan politik menjadi prosedur rutin melalui saluran birokrasi. Namun, implementasi juga mencakup isu konflik, ketetapan, dan siapa yang menerima sesuatu dari suatu program. Hal ini menunjukkan pentingnya implementasi terhadap proses secara keseluruhan terhadap penerapan program.<sup>10</sup>

Setidaknya ada tiga elemen mendasar yang terkandung dalam regulasi yakni sasaran umum, sasaran tertentu, dan metode yang digunakan untuk meraih tujuan tersebut. Dalam elemen “cara” mengandung faktor – faktor seperti siapa yang akan melaksanakan program, berapa dana yang akan dialokasikan dan dari mana datangnya, siapa target audiensnya, dan bagaimana sistem manajemen dan program akan diterapkan.<sup>11</sup>

Contoh di atas menunjukkan bahwa hukum diterapkan baik pada kategori tujuan yang luas maupun pada kategori sarana yang lebih sempit. Prosesnya yang juga dikenal sebagai "implementasi", memerlukan tindakan yang diambil oleh sektor publik dan swasta, baik pada tingkat individu maupun kolektif, dengan tujuan mencapai tujuan yang digariskan dalam dokumen rancangan program. Konsep ini mendesak mengubah keputusan menjadi langkah-langkah yang dapat ditindaklanjuti dan membentuk perubahan sebagai respons terhadapnya. Setiap dan semua kegiatan yang ada kaitannya dengan pelaksanaan secara bersama-sama disebut sebagai implelementasi.

---

<sup>10</sup> Soeprapto, 2000, *Evaluasi Kebijakan*. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 59.

<sup>11</sup> Solichin Abdul Wahab, 2015, *Menganalisis Kebijakan Pemerintah: Dari Perumusan Hingga Implementasi Kebijakan Nasional*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm.62.

Dalam mengkaji masalah tertentu kata "implementasi" mengacu pada upaya yang dilakukan untuk mempelajari apa yang terjadi setelah suatu program diundangkan atau disusun, khususnya tindakan dan kejadian yang terjadi setelah proses ratifikasi program nasional. Upaya ini dapat mencakup upaya implementasi dan diseminasi. Dalam arti hukumnya, "implementasi" mengacu pada proses di mana rencana atau proyek dilaksanakan.<sup>12</sup>

Prasyarat berikut harus dipenuhi agar program dapat dilaksanakan dengan sukses: Kondisi eksternal yang dihadapi oleh organisasi pelaksana (Badan/Lembaga), waktu dan sumber daya yang tersedia, integrasi sumber daya yang diperlukan, kualitas layanan yang dihasilkan yang disediakan oleh sambungan layanan yang dihasilkan, jumlah titik sambungan, kualitas layanan yang disediakan oleh sambungan layanan yang dihasilkan, dan potensi bahaya yang ditimbulkan oleh sambungan layanan yang dihasilkan semuanya diperhitungkan selama implementasi.

Contoh di atas menunjukkan bahwa proses implementasi melibatkan lebih dari sekedar lembaga administratif yang bertugas melaksanakan program dan memastikan integritasnya; kekuatan politik, ekonomi, dan sosial semuanya memainkan peran, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan mungkin memiliki efek yang diinginkan dan tidak diinginkan. Badan administrasi memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan program dan memberikan jawaban yang benar bersama dengan kelompok pemangku kepentingan.

## **2.2 Implementasi Kebijakan**

Implementasi kebijakan adalah sebuah konsep yang bukan sekedar pelaksanaan dari sebuah kegiatan. Implementasi adalah sebuah proses yang rumit dan kompleks karena sesuatu yang sudah dilaksanakan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur tidak berarti sudah terimplementasi dengan baik. Implementasi adalah sebuah konsep yang berkaitan dengan sejumlah

---

<sup>12</sup> Ferdinand Agustino, 2008, *Pengantar Kebijakan Negara*. Bina Cipta, Jakarta, hlm.19.



indikator keberhasilan atau sering disebut sebagai kinerja dan pencapaian. Implementasi adalah konsep yang berusaha melihat sejumlah faktor kunci yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan. Ada sejumlah jenis dan bentuk keberhasilan dalam implementasi, seperti keberhasilan dalam mentaati prosedur dan SOP, keberhasilan dalam penggunaan anggaran dan keberhasilan dalam hal pencapaian sasaran atau target kebijakan. Implementasi adalah sebuah konsep di mana ada sejumlah model yang ditawarkan. Masing masing model tersebut tidak menawarkan sejumlah prinsip yang berlawanan, melainkan hanya sedikit perbedaan dalam beberapa hal dan jumlah variabelnya. Model yang ditawarkan berusaha memberi gambaran khususnya terkait dengan sejumlah faktor yang mempengaruhi proses implementasi. Tentu berbeda dengan konsep seperti *governance* yang menawarkan sejumlah prinsip, meskipun prinsip tersebut sebenarnya sudah umum diketahui terkait dengan paradigma pemikiran tentangan tata kelola pemerintahan yang dianggap efektif dan efisien, yang bersih, transparan dan akuntabel dan sebagainya.<sup>13</sup>

Tangkilisan mengatakan Program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah di tingkat bawah. Tangkilisan mengutip pengertian implementasi menurut Patton dan Sawicki dalam buku yang berjudul Kebijakan Publik yang Membumi bahwa: “Implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasikan dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi.”<sup>14</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi

---

<sup>13</sup> Jumroh & Yogga, 2021, *Implementasi Pelayanan Publik Teori dan Praktik*, Nagari Koto Bary, Insan Cendikia Mandiri, Provinsi Sumatra Barat, hlm. 81-82

<sup>14</sup> Tangkilisan, 2003, *Implementasi Kebijakan Publik*, Yogyakarta : Lukman , hlm. 34

ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir. Seorang eksekutif mampu mengatur secara efektif dan efisien sumber daya, unit-unit dan teknik yang dapat mendukung pelaksanaan program, serta melakukan interpretasi terhadap perencanaan yang telah dibuat, dan petunjuk yang dapat diikuti dengan mudah bagi relisasi program yang dilaksanakan. Dunn mengistilahkan implementasi dengan lebih khusus dengan menyebutnya implementasi kebijakan (*policy implemtation*) adalah pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan di dalam kurun waktu tertentu.<sup>15</sup>

Subarsono beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program-program pemerintah yang bersifat desentralistis. Faktor- faktor tersebut diantaranya:

- a) Kondisi lingkungan,
- b) Hubungan antar organisasi,
- c) Sumberdaya organisasi untuk implementasi program,
- d) Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana

Berdasarkan faktor di atas, yaitu kondisi lingkungan, hubungan antar organisasi, sumberdaya organisasi untuk mengimplementasi program, karakteristik dan kemampuan agen pelaksana merupakan hal penting dalam mempengaruhi suatu implementasi program. Sehingga faktor-faktor tersebut menghasilkan kinerja dan dampak dari suatu program yaitu sejauh mana program tersebut dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.<sup>16</sup>

Menurut Subarsono manfaat dari kebijakan implementasi adalah akan memberi manfaat kepada pelaku kebijakan karena kebijakan sangat berkaitan dengan dampak atau perubahan yang diinginkan oleh kebijakan setelah diimplementasikan.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Dunn, N.William, 1998, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Jakarta : Gajah Mada University Press, hlm. 24

<sup>16</sup> Subarsono, AG, 2005, *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 101.

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm. 103

Secara konsepsional, implementasi kebijakan dapat diidentifikasi sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh institusi pemerintah, baik secara individu maupun berkelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dalam kebijakan. Secara umum implementasi kebijakan merupakan suatu turunan pada tataran penjabaran suatu rumusan kebijakan dan tindakan yang lebih bersifat konkrit (mikro). Dengan kata lain, merupakan pelaksanaan dari suatu keputusan atau rumusan kebijakan yang menyangkut aspek manajerial dan teknis proses implementasi baru dimulai, jika tujuan dan sasaran telah ditetapkan, program kegiatan disusun, serta dana telah siap untuk dialokasikan guna mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pastinya tidak akan mudah mengimplementasikan kebijakan karena implementasi itu bukan sekedar melaksanakan apa yang telah digariskan. Ada sejumlah ukuran keberhasilan yang menjadi acuan dan harus diperhatikan. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi implementasi. Lebih dari itu implementasi harus memberikan hasil dan manfaat, sehingga bukan sekedar bagaimana melaksanakan, tetapi harus dipastikan bahwa tujuan atau sasaran yang menjadi target kebijakan bisa dicapai. Pencapaian tersebut harus ekonomis, efektif dan efisien, memberikan hasil atau *outcome* dan benefit yang besar. Jelaslah bahwa implementasi kebijakan merupakan sesuatu yang kompleks dan sekaligus penting keberadaannya.<sup>18</sup>

Implementasi kebijakan menurut pendapat di atas, tidak lain berkaitan dengan cara agar kebijakan dapat mencapai tujuan. Kebijakan publik tersebut diimplementasikan melalui bentuk program-program serta melalui turunan. Turunan yang dimaksud adalah dengan melalui proyek intervensi dan kegiatan intervensi.

Melaksanakan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku tidak berarti sebuah keberhasilan dalam implementasi, melainkan hanya sebagian dari keberhasilan tersebut karena keberhasilan tersebut harus diukur dalam konteks dan ruang lingkup yang luas. Ada dimensi hasil dan manfaat

---

<sup>18</sup> Jumroh & Yogga, 2021, *Implementasi Pelayanan Publik Teori dan Praktik*, Nagari Koto Bary, Insan Cendikia Mandiri, Provinsi Sumatra Barat, hlm. 85

kebijakan yang harus menjadi perhatian karena aspek ini seringkali diabaikan sebagai bagian dari ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dalam mengimplementasikan kebijakan. Aspek hasil dan manfaat itu memang sulit diukur dan memang sulit dijangkau oleh pelaksana kebijakan karena banyak kendala yang menghadangnya. Ruang lingkup kebijakan itu sangat luas karena kebijakan publik diimplementasikan oleh badan-badan pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi sangat luas. Badan-badan tersebut melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pemerintah dari hari ke hari yang membawa dampak pada warganegaranya. Dalam praktiknya badan pemerintah sering menghadapi pekerjaan-pekerjaan di bawah mandat dari undang-undang, sehingga membuat mereka menjadi tidak jelas untuk memutuskan apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan, siapa yang melakukan dan apa yang dilakukan.<sup>19</sup>

## **2.3 Pegawai Negeri Sipil**

### **2.3.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Menurut Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UUASN), PNS adalah “warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk pimpinan.

Menurut Musanef Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN ASN adalah ASN negeri sipil dan ASN pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina keASNan dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Jumroh & Yogga, 2021, *Implementasi Pelayanan Publik Teori dan Praktik*, Nagari Koto Bary, Insan Cendikia Mandiri, Provinsi Sumatra Barat, hlm. 88

<sup>20</sup> Musanef, 2004, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : Gunung Agung, hlm. 41.

Pegawai Negeri adalah bagian dari aparatur negara merupakan salah satu unsur penyelenggara negara. Sebagai salah satu unsur aparatur negara, pegawai negeri dalam kedudukannya sebagai aparatur pemerintah dikendalikan oleh pemerintah walaupun setiap ada pergantian kepala pemerintahan Pegawai Negeri harus tetap mengabdikan kepada negara dan pemerintahan yang sah tanpa terpengaruh oleh pergantian itu.<sup>21</sup> Pengertian Pegawai Negeri terbagi dalam 2 (dua) bagian, yaitu pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif (perluasan pengertian).

#### 1. Pengertian Stipulatif

Pengertian stipulatif terdapat dalam Pasal 1 angka 3 UU Nomor 5 Tahun 2014, yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pengertian tersebut berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan lainnya, kecuali diberikan definisi lain.

#### 2. Pengertian Ekstensif

Selain pengertian stipulative, ada beberapa kategori yang sebenarnya bukan PNS menurut UU Nomor 5 Tahun 2014, tetapi dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri, artinya disamping pengertian stipulatif ada pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu. Pengertian tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-237 KUHP mengenai kejahatan jabatan. Menurut pasal-pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan jabatan adalah yang melakukan kejahatan berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang disertai suatu jabatan public, baik tetap maupun sementara. Jadi, orang yang disertai suatu jabatan public itu belum tentu Pegawai Negeri menurut pengertian stipulative apabila melakukan kejahatan dalam kapasitasnya sebagai pemegang jabatan public, ia dianggap dan

---

<sup>21</sup> Anonim, 2018, "Aparatur Sipil Negara" <http://makalah-dudi.blogspot.com/>, diakses Rabu, 25 Oktober, Pukul 13.00 wib .

diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, khususnya dalam kejahatan yang dilakukannya.

- b. Ketentuan Pasal 92 KUHP yang menerangkan bahwa yang termasuk dalam arti Pegawai Negeri adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat, dan dewan daerah serta kepala desa dan sebagainya. Pengertian Pegawai Negeri menurut KUHP sangatlah luas, namun pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal ada orang-orang yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan dan tindak pidana lain yang disebut dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.
- c. Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam usaha swasta. Pengertian stipulatif dan ekstensif di atas merupakan penjabaran atas maksud dari keberadaan Pegawai Negeri Sipil dalam hukum kepegawaian. Pengertian tersebut terbagi dalam bentuk format yang berbeda, namun pada akhirnya dapat menjelaskan maksud pemerintah dalam memposisikan penyelenggara negara dalam sistem hukum yang ada, karena pada dasarnya jabatan negeri akan selalu berkaitan dengan penyelenggara negara, yaitu Pegawai Negeri.

Berdasarkan pengertian pegawai negeri sipil, terdapat unsur-unsur dari pegawai negeri sipil, antara lain sebagai berikut:

- 1) WNI yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan;
- 2) Diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian sebagai Pegawai ASN tetap;
- 3) Diserahi tugas dalam jabatan pemerintahan;
- 4) Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Eka Deviani & Rifka Yudhi, 2022, *Hukum Kepegawaian*, Bandar Lampung: Pusaka Media, hlm. 12-14 .

Pegawai Negeri Sipil menyadari peran penting yang mereka mainkan dalam pembangunan. Peran tersebut antara lain mewujudkan masyarakat Madani yang taat hukum, berkemajuan, demokratis, bermoral, dan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif, serta menjaga persatuan dan kerukunan bangsa dengan ketakwaan yang tak tergoyahkan terhadap Pancasila. Pegawai pemerintah merupakan bagian integral dari infrastruktur nasional yang melaksanakan kebijakan dan membangun infrastruktur untuk mewujudkan tujuan nasional. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan dan sarana yang paling cocok untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk menentukan apakah suatu tujuan akan tercapai atau tidak, salah satu faktornya adalah seberapa baik tenaga kerja diatur dalam hal memperhatikan dan memprioritaskan berbagai aspek pekerjaan yang berkaitan dengan lokasi, tugas, dan fungsi tertentu. Di sinilah kinerja PNS masuk.<sup>23</sup> Aparatur sipil negara sebagai profesi berlandaskan prinsip sebagai berikut:

- a. Nilai Dasar
- b. Kode Etik Dan Kode Perilaku
- c. Komitmen, Integritas Moral Dan Tanggung Jawab Pada Pelayanan Publik
- d. Kompetensi Yang Diperlukan Sesuai Bidang Tugas
- e. Kualifikasi Akademik
- f. Jaminan Perlindungan Hukum Dalam Melaksanakan Tugas Dan
- g. Profesionalitas Jabatan

Kode etik dan kode perilaku berisi pengaturan perilaku agar ASN Aparatur Sipil Negara :

- a. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi.
- b. melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin
- c. melayani dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan

---

<sup>23</sup> Quantum Auricullaria Indica, 2022, *“Implementasi Sistem Administrasi Manajemen Kepegawain Berbasis Elektronik Di Kabupaten Mesuji.”* , Skripsi Universitas Lampung, hlm. 23-24 .

- d. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan
- e. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang- undangan dan etika pemerintahan.
- f. menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara
- g. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien
- h. memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan
- i. tidak menyalahgunakan informasi intern, negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain
- j. memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN dan
- k. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin<sup>24</sup>

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, menyatakan Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada asas kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi, netralitas, akuntabilitas, efektif dan efisien, keterbukaan, nondiskriminatif, pesatuan dan kesatuan, keadilan dan kesetaraan, dan kesejahteraan. Pengertian di atas berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan-peraturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan.

Menurut Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, maka ASN berfungsi sebagai: 1. Pelaksana kebijakan publik,

---

<sup>24</sup> EkaDB Lubis, 2018, "*implementasi Peraturan Walikota Medan No 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Saru Pintu Kota Medan.*", Skripsi UM Sumatera Utara, hlm. 35 .



2. Pelayanan publik, 3. Perekat dan pemersatu bangsa. Kepegawaian ialah hukum yang mengatur dan menjelaskan tentang kedudukan aparatur sipil negara yang dipelajari di dalam Hukum Administrasi Negara. Disana ditegaskan bahwa aparatur sipil negara mempunyai suatu hubungan dinas publik. Hubungan dinas publik adalah bilamana seseorang mengikatkan dirinya sendiri, untuk tunduk pada perintah melakukan satu atau beberapa macam jabatan, yang dalam melakukan suatu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain.

Pegawai memang bukan hanya Pegawai Negeri saja, melainkan Pegawai yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta yang tidak mempunyai hubungan dinas publik, yang semuanya itu diatur di dalam hukum Perburuhan, yang tidak ada kaitannya atau tidak ada hubungannya dengan Hukum Kepegawaian. Hukum Kepegawaian tidak mempelajari tentang Hukum perburuhan dilihat dari substansi Pegawai itu sendiri. Pegawai Negeri mempunyai hubungan Dinas Publik, sedangkan Pegawai yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta tidak mempunyai Hubungan Dinas Publik. Penulis dalam hal ini tidak akan membahas pegawai dalam arti luas, namun khusus membahas mengenai Pegawai Negeri Sipil atau yang biasa disingkat ASN.<sup>25</sup>

### **2.3.2 Jenis-jenis Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil ditinjau dari penempatan tugasnya terdiri atas:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat (PNS Pusat), yaitu PNS yang gajinya dibebankan pada APBN, dan bekerja pada kementerian, lembaga non kementerian, kesekretariatan negara, lembaga-lembaga tinggi negara, instansi vertikal di daerah-daerah, serta kepaniteraan di pengadilan;
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNS Daerah), yaitu PNS yang bekerja di Pemerintah daerah dan proyek-proyeknya didanai oleh APBD.

---

<sup>25</sup> Muhammad Haryono, 2017, *Penegakan Hukuman Disiplin Berat Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kota Bandung*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, hlm. 37

Jaringan Keselamatan Publik Daerah (PNS Daerah) dibagi antara tingkat provinsi dan daerah.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aset yang tak ternilai dalam proses pembangunan bangsa sebagai sumber daya manusia yang didedikasikan untuk memenuhi kebutuhan dasar. Kapasitas teoritis dan efisiensi aparatur nasional juga tergantung pada kekuatan tenaga kerja sektor publik, yang pada akhirnya akan menentukan sejauh mana pembangunan nasional dapat diwujudkan. PNS harus berkualitas agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, handal, akuntabel, benar, dan tepat. Fokus manajemen staf pemerintah adalah untuk memastikan bahwa tugas administrasi dan pembangunan dilakukan seefisien dan seefektif mungkin. Manajemen PNS adalah upaya holistik untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan tingkat profesionalisme, yang terdiri dari perencanaan, pengadaan, mutu pembinaan, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan pemerintahan dan penyelenggaraan pelayanan publik harus diselenggarakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi publik yang sehat (*good governance*). Kata "pemerintah" dapat berarti "administrasi" dan "pemimpin" tergantung pada konteksnya. Sudah menjadi rahasia umum bahwa istilah "pemerintah" mengacu pada badan resmi yang bertugas menjalankan negara dan menegakkan kehendak rakyat. Menuju kekuasaan eksekutif atau arahan presiden.

Proses peningkatan kesadaran dan pemahaman publik tentang tata pemerintahan yang baik di Indonesia dimulai pada tahun 1990-an sebagai hasil interaksi antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah asing dan organisasi bantuan yang ditujukan untuk meringankan kondisi sehingga tujuan pembangunan ekonomi dan sosial dapat tercapai 1996.

Tiga pilar (komponen) manajemen tersebut adalah manajemen perusahaan, yang berfokus pada sektor bisnis swasta, dan masyarakat sipil pada umumnya, seperti yang telah dibahas sebelumnya. Setelah itu, ada

administrasi publik, yang memperhitungkan badan-badan pemerintahan (legislatif, eksekutif, dan yudikatif) dan masyarakat pemilih. Upaya reformasi pada ketiga pilar tersebut harus dikoordinasikan agar prakarsa perbaikan tata pemerintahan yang baik dapat berhasil.<sup>26</sup>

Secara terminologis, *governance* merupakan sinonim dengan *government*. Pemahaman akan *governance* juga lebih banyak mengacu pada perilaku dan kapasitas pemerintah, sehingga *good governance* akan terwujud apabila *good government* tercapai. Menurut catatan sejarah, istilah "good governance" pertama kali digunakan oleh para praktisi di organisasi pembangunan internasional. Konotasi *governance* yang diterapkan saat ini sebenarnya sangat terbatas dan bersifat teknokratis dan berkisar pada kinerja pemerintahan yang efektif, khususnya dalam kaitannya dengan manajemen publik dan korupsi. Banyak prakarsa atau program yang berada di bawah payung "*government*" tidak lebih dari dukungan teknis untuk meningkatkan kapasitas pemerintah dalam mengimplementasikan kebijakan publik dan mempromosikan pemerintahan yang baik.<sup>27</sup>

### 2.3.3 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Kota Pagar Alam

Tabel 2. 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Bulan	Tahun	PNS	PPPK
Juni	2023	2.609	213
Juli	2023	2.583	213
Agustus	2023	2.574	282

Sumber dari: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pagar Alam

<sup>26</sup> Agus Dwiyanto, 2018, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, Hlm.16.

<sup>27</sup> *ibid.* hlm.17

## 2.4 Talent Pool

*Talent* adalah pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi untuk ditentukan serta masuk ke dalam *Talent pool*. *Talent pool* ini merupakan wadah kader potensial yang dibentuk dengan tujuan untuk memudahkan Tim Penilai Kompetensi/Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dalam pemilihan calon pejabat struktural mulai dari jabatan pengawas (setara eselon IV). Dengan demikian, hasil pemilihan yang dilakukan lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan karena dalam *Talent Pool*, data yang tersimpan merupakan hasil akhir dari penilaian kinerja, *data base* sistem informasi kepegawaian dan hasil *assessment*.<sup>28</sup>

Maksud diselenggarakannya *Talent Pool* adalah mempersiapkan PNS untuk masuk dalam kelompok suksesi yang memiliki kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja terbaik di setiap organisasi yang selanjutnya dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan. Adapun tujuan *Talent Pool* adalah:

- a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas;
- b. mewujudkan perencanaan suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit;
- c. membangun iklim kompetisi positif dan transparan diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah kota;
- d. untuk mengelola sumber daya manusia secara terencana objektivitas, dan terukur kualitas untuk dan menjamin transparansi Pengangkatan Dalam Jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, Kompetensi dan Prestasi Kerja yang dimiliki;
- e. membangun kepercayaan dan meningkatkan keterikatan PNS

---

<sup>28</sup> Ari Sulistyorini, 2018, Talent Pool Sebagai Wujud Akuntabilitas Penilaian Kompetensi ASN Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Yogyakarta, *Jurnal Inovasi Jendela Daerah Vol.1 No.2*, hlm 95.

kepada organisasi.<sup>29</sup>

Berikut ini adalah asas dalam penyusunan *Talent Pool* adalah:

- a. objektif, yaitu semua proses dalam *Talent Pool* dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh PNS.
- b. terencana, yaitu *Talent* pada masing-masing Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya.
- c. terbuka, yaitu informasi yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai PNS yang ditetapkan menjadi *Talent* yang dapat diakses oleh seluruh pegawai.
- d. tepat waktu, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong dapat segera diisi oleh *Talent* sehingga tidak dapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relative lama.<sup>30</sup>

Dalam menyusun *Talent Pool* ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan *Talent Pool* seperti:

- 1) *Talent Pool* disusun dengan mempertimbangkan karakteristik Jabatan PNS.
- 2) Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui proses:
  - a. analisis kebutuhan *Talent*;
  - b. identifikasi *Talent*;
  - c. pengelolaan *Talent*;
  - d. Evaluasi *Talent*
- 3) Analisis kebutuhan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dengan menghitung jumlah kebutuhan *Talent* yang akan dikelola/dikembangkan dalam Manajemen Talenta.

---

<sup>29</sup> Peraturan Walikota Pagar Alam Nomor 24 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyelenggaraan *Talent Pool* Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Kota Pagar Alam, pasal 2.

<sup>30</sup> *Ibid*, pasal 3.

- 4) Identifikasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dengan cara menetapkan Jabatan Target dan jumlah kebutuhan *Talent*.
- 5) Pengolahan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan dengan melakukan proses seleksi PNS yang memiliki Kompetensi dan Kinerja tinggi
- 6) Evaluasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d merupakan evaluasi pencapaian target penyusunan *Talent Pool*.<sup>31</sup>

Berikut unsur - unsur *Talent Pool* :

- 1) Unsur *Talent Pool* adalah sebagai berikut:
  - a. profil *Talent*;
  - b. penilaian Kompetensi;
  - c. Penilaian Prestasi Kerja.
- 2) Profil *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah sebagai berikut:
  - a. pendidikan formal;
  - b. pendidikan dan pelatihan Jabatan
  - c. usia;
  - d. masa kerja;
  - e. Pangkat/Golongan Ruang;
  - f. tingkat Jabatan;
  - g. pengalaman Jabatan; dan
  - h. catatan kepegawaian lainnya yang diperlukan.
- 3) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan hasil Kompetensi yang diperoleh berdasarkan uji Kompetensi PNS.
- 4) Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan Prestasi Kerja PNS yang dinilai setiap (satu) tahun sekali.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid*, pasal 4.

<sup>32</sup> *Ibid*, Pasal 5

Penerapan *Talent Pool* ini berlandaskan nilai-nilai seperti *merit system*, transparansi, obyektivitas, dan akuntabilitas perlu dilakukan dalam rangka mewujudkan PNS yang berkualifikasi dan berkompeten sebagaimana penekanan peraturan walikota Pagar Alam No 24 Tahun 2021.

## **2.5 Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian**

### **2.5.1 Pengertian Kewenangan**

Kewenangan merupakan hak dan kekuasaan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu. Kewenangan berasal dari kata wewenang yang berarti hal yang berwenang. Kewenangan berarti kekuasaan yang berasal dari kekuasaan legislatif atau dari kekuasaan eksekutif administratif. Kewenangan terbagi atas kekuasaan terhadap segolongan orang atau kekuasaan terhadap suatu bidang pemerintahan tertentu.<sup>33</sup>

Kewenangan menurut H. D. Stoud dalam buku Ridwan HR adalah keseluruhan aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintahan oleh subjek hukum publik dalam kaitannya dengan hukum publik.<sup>34</sup> Hal tersebut menandakan terdapat keeratan hubungan antara kewenangan dengan wewenang.

Wewenang digunakan sebagai istilah dalam bentuk kata benda dan sama dengan istilah "*Bevogheid*" dalam istilah hukum belanda. Kewenangan atau wewenang juga dijelaskan bahwa kedua hal tersebut sering digunakan dalam lapangan hukum publik, meskipun pada kenyataannya terdapat perbedaan antara kewenangan dan wewenang. Kembali lagi, kewenangan berarti apa yang disebut sebagai kekuasaan formal yang mana kekuasaan

---

<sup>33</sup> Prajudi Admosudirjo, 2001, *Teori Kewenangan* , Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 6 .

<sup>34</sup> Ridwan HR, 2008, *Hukum Administrasi Negara* , Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 110 .

tersebut berasal dari kekuasaan yang diberikan oleh undang-undang atau legislatif dari kekuasaan eksekutif atau administratif.<sup>35</sup>

Kewenangan menurut Administrasi Negara yakni mengeluarkan peraturan kebijakan yang mena bersumber dari asas *Freies Ermessen* (kebebasan bertindak) yang dimiliki oleh pejabat atau badan-badan administrasi negara. Perkembangan paham *welfare state* (Negara Kesejahteraan) berjalan seiringan dengan hal tersebut sehingga memberikan peluang semakin besar kepada pejabat atau badan-badan administrasi negara untuk melaksanakan *freies Ermessen* dalam menyelenggarakan pelayanan publik, sehingga instrument penyelenggaraan kebijakan administrasi negara akan semakin terlihat.<sup>36</sup>

Maka dari itu, dapat diketahui berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dijelaskan di atas bahwasanya Kewenangan berarti kepemilikan kekuasaan sehingga memiliki kemampuan dalam melakukan tindakan hukum publik atau tindakan yang dilakukan adalah pemberian dari undang-undang yang berlaku sehingga dapat melakukan hubungan hukum. Selain itu terdapat perbedaan antara kewenangan dengan wewenang yakni kewenangan terdiri dari *Rechtbevoegdheden* (wewenang-wewenang).

### 2.5.2 Bentuk Kewenangan

Bentuk kewenangan berdasarkan sumber terdiri atas:

#### 1. Kewenangan Atribusi

Kekuasaan yang dapat diatribusikan adalah yang diberikan oleh undang-undang pada jabatan tertentu. Atribusi adalah pelimpahan wewenang dari badan legislatif independen kepada lembaga pemerintah atau badan nasional.

Keunggulan ini unik, bukan pengemasan ulang dari yang sebelumnya.

---

<sup>35</sup> A.Gunawan Setiardja, 1990, *Dialektika Hukum Dan Moral Dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia* Yogyakarta: Kanisius, hlm. 25.

<sup>36</sup> M. Rendi Aridhayandi, 2008, "Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Pemerintahan Yang Baik (Good Governance) Dibidang Pembinaan Dan Pengawasan Indikasi Geografis," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 48, no. 4, hlm. 888.



## 2. Kewenangan Delegasi

Kewenangan delegasi adalah ketika pejabat menyerahkan wewenang kepada pejabat yang lebih dibawahnya dan disertai dengan pemindahan tanggung jawab. Delegasi adalah penyerahan wewenang dari satu lembaga (organ) pemerintah ke lembaga lain sehingga delegator (organ yang diberi kekuasaan) dapat bertindak atas nama lembaga yang didelegasikan.

## 3. Kewenangan Mandat

Kewenangan mandat adalah janji antara pemberi mandat untuk melimpahkan wewenang kepada pihak lain untuk membuat suatu keputusan dan tindakan atas namanya.<sup>37</sup>

Menurut berbagai definisi, dapat dipahami bahwa kewenangan merujuk pada kesanggupan untuk melakukan suatu perbuatan hukum publik. Kewenangan formal merupakan kewenangan yang dimiliki oleh seorang pejabat atau lembaga. Kewenangan adalah hak untuk menggunakan kewenangan yang dimiliki pejabat atau lembaga sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Akibatnya, otoritas menjaga perilaku hukum yang dapat dilakukan sesuai dengan aturan formal.

Salah satu kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota atau kewenangan di bidang administrasi umum pemerintahan. Hal ini diatur dalam Pasal 14 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan pemerintah yang menjadi wewenang Pemerintah Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan dan Merancang Proses Pengembangan
2. Penyiapan, pelaksanaan, dan pemeliharaan ruang
3. Membangun kohesi masyarakat dan kohesi sosial
4. Menyediakan Fasilitas dan Perlengkapan Umum
5. Kontribusi untuk Bidang Kesehatan
6. Implementasi Sistem Pendidikan
7. Penghapusan Masalah Sosial
8. Pelayanan di bidang ketenagakerjaan
9. Dukungan untuk pertumbuhan koperasi dan usaha kecil dan menengah

---

<sup>37</sup> Ridwan HR, 2003, *Hukum Administrasi Negara*, Cet.II, UII Press, Yogyakarta, hlm.55 .

10. Pemulihan Habitat Manusia
11. Layanan Konsultasi Ahli
12. Layanan dalam konseling etiket dan etiket
13. Administrasi Pengelolaan Keuangan Pelayanan Pemerintahan Umum
14. Jenis penyampaian layanan dasar lainnya
15. Hal-hal wajib tambahan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pengertian di atas, pemerintah daerah berwenang mengatur segala urusan pemerintahan yang termasuk dalam kewenangannya, kecuali yang semestinya menjadi kewenangan pemerintah pusat, sesuai dengan ketentuan UU 23 Tahun 2014. pemerintah daerah menggunakan pengetahuannya yang luas tentang otonomi untuk menetapkan kebijakan dan mengawasi operasinya sendiri, dengan bantuan dari pemerintah federal hanya bila diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas administratif yang termasuk dalam lingkupnya.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah penelitian ini dilakukan dengan :

1. Pendekatan normatif, yaitu dengan mengumpulkan dan meneliti aturan hukum yang relevan yang berkaitan langsung dengan subjek penelitian mencakup undang-undang dan peraturan, dokumen resmi, dan sumber lainnya.
2. Pendekatan secara empiris, yaitu sebuah metode yang menggunakan komunikasi secara langsung dengan orang yang berpengalaman dan mengumpulkan informasi tentang isu-isu terkini melalui pengamatan langsung terhadap kenyataan.<sup>38</sup>

### **3.2 Sumber Data**

#### **3.2.1 Sumber Data Primer**

Data dasar penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci yang memenuhi kriteria (strategis) tertentu, seperti memiliki keahlian dalam topik yang dibahas, baru-baru ini berpartisipasi dalam kegiatan profesional atau ekstrakurikuler yang relevan, dan sebagainya. Orang yang dapat memberikan data untuk penelitian ini ialah : Tri Warsito ,S.IP., M.AP. selaku Kepala Bidang Diklat dan Pengembangan Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM).

---

<sup>38</sup> Soerjono Soekanto, 1983, *Pengantar Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm.14

### 3.2.2 Sumber Data Sekunder dan Jenis Data

Hasil studi ini dikumpulkan dengan menelaah undang-undang dan peraturan berikut yang berkaitan dengan isu-isu yang diperdebatkan:

- a. Bahan hukum primer adalah semua aturan hukum yang dibentuk dan/atau dibuat secara resmi oleh suatu lembaga negaradan/atau lembaga/badan pemerintahan yang untuk penegakannya diupayakan berdasarkan daya paksa yang dilakukan secara resmi oleh aparat negara. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah dalam mewujudkan profesionalisme kinerja pns , antara lain :
  1. UU No 8 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Pagar Alam;
  2. UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
  3. UU No. 23 Tahun 2014 diamandemen menjadi UU No. 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah;
  4. UU No. 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan;
  5. PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS);
  6. PP No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS diamandemen menjadi PP No. 17 Tahun 2020 ;
  7. PERKABKN No7 Tahun 2013 Tentang Manajemen PNS;
  8. PERDA No. 8 Tahun 2016 Tentang Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Kepada Staf dan Pejabat Penatausahaan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam diamandemen menjadi PERDA No. 3 Tahun 2020;
  9. PERDA No.8 Tahun 2020 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2021;
  10. Peraturan Walikota Pagar Alam Nomor 24 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyelenggaraan Talent Pool Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Kota Pagar Alam, pasal 2;

11. Peraturan Walikota Pagar Alam Nomor 24 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyelenggaraan Talent Pool Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Kota Pagar Alam, pasal 3.

b. Bahan Hukum Sekunder

Sumber hukum sekunder untuk penelitian meliputi buku atau literatur hukum tentang topik tersebut, sumber hukum yang dapat digunakan untuk

memahami dan menganalisis masalah, dan dokumen hukum.

c. Bahan Hukum tersier

Bahan hukum tersier diambil dari bahan penunjang lainnya seperti dokumen, makalah dan sumber internet.

### **3.3 Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Studi Pustaka adalah proses mengumpulkan informasi melalui penelitian, yang dapat mencakup membaca, mempelajari, dan mengutip dari buku-buku perpustakaan serta mengevaluasi peraturan perundang-undangan yang relevan.
2. Studi lapangan merupakan upaya pengumpulan data secara langsung dari partisipan penelitian di lapangan untuk melakukan wawancara mendalam dan mengumpulkan data-data penting. Metode percakapan yang disukai dikenal sebagai "wawancara terpimpin", di mana para ahli menjawab pertanyaan dari hadirin sesuai dengan konvensi yang telah ditetapkan sebelumnya untuk pertemuan semacam itu.

### **3.4 Prosedur Pengolahan Data**

Pengolahan data dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

1. Seleksi Data

Pemilihan data adalah proses pemilihan data yang valid kemudian menitik fokuskan kepada perumusan masalah penelitian. Keakuratan data dipastikan setelah di cek, kemudian dipilih berdasarkan masalah yang diteliti.

2. Klasifikasi Data

Menempatkan data ke dalam pengelompokan tertentu untuk mendapatkan data yang benar dan benar-benar diperlukan untuk penelitian.

3. Penyusunan Data

Menempatkan fakta-fakta yang terhubung agar membentuk suatu kesatuan yang utuh pada subtopik sesuai dengan sistematika yang telah ditetapkan untuk mempermudah pemahaman data-data.

### **3.5 Analisis Data**

Untuk memberikan jawaban terhadap yang ada maka data tersebut perlu dianalisis. Pada penelitian ini data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dihasilkan dari penelitian lapangan kedalam bentuk penjelasan dengan cara sistematis sehingga memiliki arti dan dapat dirangkum guna pembahasan pada bab selanjutnya.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan analisis di atas, dapat ditarik beberapa hal kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi sistem *talent pool* bertujuan mengetahui potensi dan kompetensi untuk mendapatkan data dan profit Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrator, serta pengembangan kompetensi kepemimpinan kader yang potensial. Sistem ini juga menjadi salah satu acuan pada kenaikan pangkat jabatan struktural terutama pada eselon IV. Implementasi sistem *talent pool* sebagai strategi pemerintah kota Pagar Alam untuk mewujudkan profesionalisme kinerja ASN yang rencananya akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pagar Alam belum dapat terealisasi secara penuh. Akan tetapi pemerintah kota Pagar Alam telah mengirimkan rekomendasi peserta untuk mengikuti kegiatan *talent pool* di Kantor Regional VII Badan Kepegawaian Negara Palembang sebanyak 9 (sembilan) orang peserta.
2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam implementasi sistem *talent pool* sebagai strategi pemerintah kota Pagar Alam untuk mewujudkan profesionalisme kinerja ASN ialah faktor kurangnya dukungan atau partisipan SDM dan kurangnya alokasi dana, kondisi-kondisi inilah yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan sistem *talent pool* di lingkup pemerintah kota Pagar Alam.

## 5.2 Saran

Saran dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pagar Alam untuk dapat segera merealisasikan kebijakan Perwali No 24 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan *Talent Pool* di lingkup pemerintah kota Pagar Alam secara penuh agar dapat mewujudkan tata keola pemerintah yang baik dan menjamin ketersediaan pegawai negeri sipil yang professional dan dapat segera mengatasi faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan kebijakan Perwali No 24 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan *Talent Pool* di lingkup pemerintah kota Pagar Alam
2. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pagar Alam dapat melaksanakan sosialisasi terhadap sistem *talent pool* kepada seluruh instansi yang ada di lingkup pemerintah kota Pagar Alam, untuk dapat menumbuhkan rasa ketertarikan dan keharusan untuk mengikuti kegiatan tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

### LITERATUR :

#### BUKU :

- Admosudirjo Prajudi , 2001,*Teori Kewenangan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Agustino, Ferdinand, 2008, *Pengantar Kebijakan Negara*. Jakarta: Bina Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa (Edisi Keempat)*. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.
- Deviani, Eka dan Rifka, Yudhi, 2022, *Hukum Kepegawaian*, Bandar Lampung: Pusaka Media.
- Diana,A. & Tjipto, C , 2003,*Pengantar Kebijakan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Dunn, N.William, 1998, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Jakarta : Gajah Mada University Press.
- Handoyo,Eka, 2014, *Kebijakan Publik*, Semarang: Penerbit Ombak.
- Ridwan, RH 2003, *Hukum Administrasi Negara*, Cet.II, Yogyakarta.: UII Press.
- , 2008, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Musanef, 2004, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Nugroho,Riant, 2009, *Public Policy (edisi revisi)*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Jones. O, Charles, 1994, *Pengantar Kebijakan Publik*, Jakarta: Rajawali.
- Setiardja A. Gunawan,1990, *Dialektika Hukum Dan Moral Dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia*, Yogyakarta: Kanisius.
- Soehino, 2008, *Ilmu Negara Cet VIII*, Yogyakarta: Liberty.
- Soekanto, Soerjono, 1983, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subarsono, 2005, *Analisis Kebijakan Publik Konsep*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- , AG, 2005, *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tachjan, 2006, *Implementasi Kebijakan Publik Cetakan 1*, Bandung : APII Bandung.
- Tangkilisan, 2003, *Implementasi Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Lukman.
- Wahab, Abdul,Solichin, 2015, *Menganalisis Kebijakan Pemerintah: Dari Perumusan Hingga Implementasi Kebijakan Nasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Winarno, 2008, *Kebijakan Publik*, Jakarta: PT Buku Kita.
- Yogga & Jumroh, 2021, *Implementasi Pelayanan Publik Teori dan Praktik*, Nagari Koto Bary, Insan Cendikia Mandiri, Provinsi Sumatra Barat.
- Yuswanto dkk, 2020, *Redesain Hukum Perimbangan Keuangan Dari Dana Bagi Hasil Sektor Pajak*, Bandar Lampung: Pusaka Media.

#### **DASAR HUKUM :**

- UU No 8 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Pagar Alam
- UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- UU No. 23 Tahun 2014 diamandemen menjadi UU No. 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah
- UU No. 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan
- UU No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
- PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- PP No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS diamandemen menjadi PP No. 17 Tahun 2020 ; PERKABKN No7 Tahun 2013 Tentang Manajemen PNS
- PERDA No. 8 Tahun 2016 Tentang Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Kepada Staf dan Pejabat Penatausahaan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam diamandemen menjadi PERDA No. 3 Tahun 2020
- PERDA No.8 Tahun 2020 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2021
- Peraturan Walikota Pagar Alam Nomor 24 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyelenggaraan Talent Pool Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Kota Pagar Alam, pasal 2.
- Peraturan Walikota Pagar Alam Nomor 24 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyelenggaraan Talent Pool Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Kota Pagar Alam, pasal 3.

## **SUMBER LAIN:**

### **JURNAL:**

Aridhayandi Rendi M, 2018, "Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Pemerintahan Yang Baik (Good Governance) Dibidang Pembinaan Dan Pengawasan Indikasi Geografis," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 48, no. 4

Sulistiyorini, Ari , 2018, Talent Pool Sebagai Wujud Akuntabilitas Penilaian Kompetensi ASN Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Yogyakarta, *Jurnal Inovasi Jendela Daerah Vol.1 No.2*

-----,Rendi, M, 2008, "Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Pemerintahan Yang Baik (Good Governance) Dibidang Pembinaan Dan Pengawasan Indikasi Geografis," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 48, no. 4

Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan,. 2008, *Tata Cara Peyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah.*

### **SKRIPSI:**

Lubis, EkaDB, 2018, "*implementasi Peraturan Walikota Medan No 44 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Saru Pintu Kota Medan.*", Skripsi UM Sumatera Utara

Indica ,Auricullaria Quantum, 2022 , "*Implementasi Sistem Administrasi Manajemen Kepegawaian Berbasis Elektronik Di Kabupaten Mesuji.*" , Skripsi Universitas Lampung

### **WEBSITE:**

Anonim, 2018, "Aparatur Sipil Negara" <http://makalah-dudi.blogspot.com/>, diakses Rabu, 25 Oktober Pukul 13.00 wib

BKPSDM Nunukan, 2021, "BKPSDM dari Waktu ke Waktu", <http://bkpsdm.nunukankab.go.id/berita/detail/bkpsdm-dari-waktu-ke-waktu>, diakses pada tanggal 23 Agustus

Kabupaten Sumedang, 2022, "Sumedang Pionir Pengisian Jabatan melalui *Talent Pool*", <https://sumedangkab.go.id/berita/detail/sumedang-pionir-pengisian-jabatan-melalui-talent-pool>, diakses pada tanggal 10 September

KASN Meritopedia, 2023, Sistem Merit dalam Manajemen ASN, <https://meritopedia.kasn.go.id/tentang-sistem-merit>, diakses pada tanggal 26 Mei

Rakyat Empat Lawang, 2022, Jumlah ASN dan Non ASN di Kota Pagar Alam, <https://rakyatempatlawang.disway.id/read/639470/ini-jumlah-pegawai-non-asn-dan-asn-di-kota-pagaralam>, diakses pada tanggal 3 agustus