

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu sumber hukum yang mengatur tentang pengelolaan kepegawaian ASN. Undang-Undang ini tidak hanya mengatur mengenai masalah administrasi kepegawaian tetapi juga mengatur terkait manajemen kepegawaian yang dimulai dari proses rekrutmen, pendidikan dan pelatihan aparatur serta pembinaan dan pengembangan karir yang jelas bagi ASN.

Dalam turunannya yang saat ini masih menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Instansi Pemerintah baik Kementerian/Lembaga atau Pemerintah Daerah diinstruksikan untuk menerapkan sistem merit. Pengertian sistem merit yaitu kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan kepada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras wana kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. Dalam instrumen penilaian sistem merit yang tertuang pada peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah, Aspek Pengembangan Karir menjadi salah satu yang paling berpengaruh terhadap keseluruhan penilaian sistem merit yang dulu masih menjadi

kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara karena pada saat ini berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2024 tentang Pengalihan Pelaksanaan Pengawasan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa pengawasan pelaksanaan penerapan sistem merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara.

Dalam aspek Pengembangan Karir pada penilaian sistem merit, hal yang memiliki bobot paling tinggi adalah penerapan manajemen talenta yang dilakukan oleh Instansi. Istilah talenta (talent) merujuk pada potensi atau individu yang memberikan pengaruh kinerja yang signifikan terhadap suatu organisasi. Menurut Wibowo et. Al. (2017) mengartikan bahwa manajemen talenta adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, ,mendapatkan, mengembangkan dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan.

Untuk menciptakan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi perlu menciptakan transformasi birokrasi yang berorientasi aturan menuju ke pemerintahan dinamis dan Manajemen ASN dari administrasi kepegawaian menuju ke pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai

Negeri Sipil, manajemen PNS adalah pengelolaan PNS untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Yang intinya manajemen PNS lebih berorientasi pada profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur, yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari semua pengaruh golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan dengan wawasan global serta memiliki kompetensi yang tinggi. Untuk itu, dalam mewujudkan SDM Aparatur yang profesional dan berkompentensi dengan pembinaan karir PNS yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karier, maka pengembangan SDM Aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik. Dalam upaya ini, Pemerintah Kabupaten Cirebon perlu menerapkan kebijakan dan manajemen SDM aparatur berdasarkan Sistem Merit, yang merupakan amanat utama dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Penerapan Sistem Merit bertujuan untuk memastikan jabatan yang ada di birokrasi pemerintah diduduki pegawai yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan strategi yang tepat. Salah satu strategi yang digunakan adalah strategi Manajemen Talenta.

Kebijakan Manajemen Talenta pada birokrasi di Indonesia secara eksplisit sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pasal 134 ayat (2) huruf d, menyebutkan bahwa Sistem Merit yang diterapkan dalam Manajemen PNS mempunyai kriteria antara lain harus memiliki manajemen karier yang terdiri atas perencanaan, pengembangan, pola karier, dan kelompok Rencana Suksesi yang diperoleh dari Manajemen Talenta. Atas dasar hal tersebut, guna mewujudkan Manajemen Talenta yang tertata dan menyeluruh, Pemerintah Kabupaten Cirebon telah menetapkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 66 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta.

Berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 66 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta dijelaskan bahwa Manajemen Talenta melalui proses pembangunan SDM mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan keberlangsungan organisasi dengan cara menyiapkan talent untuk menduduki jabatan manajerial yang kosong dan akan kosong dengan posisi setingkat lebih tinggi atau jabatan strategis lainnya.

Menurut data kepegawaian sampai dengan saat ini terdapat Jabatan Manajerial di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Adiministrator dan Pengawas yang kosong dan akan kosong sebanyak 43 (empat puluh tiga) jabatan dengan rincian :

Tabel 1.1 Jumlah Jabatan Manajerial yang Kosong dan Akan Kosong s.d Desember 2025

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (II.b)	5
2.	Administrator (III.a)	15
3.	Administrator (III.b)	8
4.	Pengawas (IV.a)	21
5.	Pengawas (IV.b)	10
	Total	59

Sumber : Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Cirebon

Dari data tabel diatas, adanya kekosongan Jabatan Manajerial saat ini mengindikasikan bahwa Implementasi Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon belum diterapkan sampai saat sesuai dengan yang diamankan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ada beberapa jabatan yang kosong dan mungkin terbilang sudah cukup lama, mengingat pentingnya jabatan tersebut, dimana berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 bahwa Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang lowong dapat diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan yang kosong dalam waktu yang lama. Memperhatikan kondisi manajemen SDM di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon saat ini, dalam rangka mewujudkan peningkatan kualitas manajemen SDM yang mengacu pada visi, misi dan arah strategis, dimana konsep strategis tersebut harus memperhatikan

prinsip-prinsip manajemen talenta yaitu objektif, terbuka, terencana, tepat waktu, akuntabel dan bebas dari intervensi politik guna mengidentifikasi kebutuhan organisasi serta talent berkualitas tinggi untuk mengisi posisi-posisi strategis yang diimplementasikan melalui manajemen talenta.

Gambar 1.1 Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon



Sumber : Peraturan Bupati Cirebon Nomor 66 Tahun 2021

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 66 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta meliputi :

A. Akusisi Talenta

Akusisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut :

1. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritical untuk Penempatan Talenta. Jabatan Kritical merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.

2. Analisis kebutuhan Talenta disusun sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritis yang didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
3. Penetapan Strategi Akuisisi, sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.
4. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan.
5. Pembobotan nilai dilakukan atas semua indikator penilaian yang telah dipenuhi/diperoleh dari potensial talenta.
6. Pemetaan Talenta instansi dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level jabatan.
7. Penetapan kelompok Rencana Suksesi, pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut. PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau jabatan yang sedang/atau lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Kabupaten Cirebon.
8. Pengukuran dan indikator yang menjadi dasar penempatan Talenta pada kelompok 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta adalah hasil Penilaian Kinerja dan pemenuhan Syarat Kompetensi Jabatan yang diatur dalam Peraturan Bupati mengenai Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
9. Pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan

atau penugasan khusus. Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

B. Pengembangan Talenta

1. Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui :
 - a. Akselerasi karier Talenta, dilaksanakan melalui sekolah kader; dan
 - b. Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:
 - 1) Pembelajaran di dalam dan di luar kantor; dan
 - 2) Bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
2. Perangkat Daerah Kabupaten yang melaksanakan fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan bertugas mengelola akselerasi karier dan pengembangan Kompetensi sebagai bagian dari penyelenggaraan Manajemen Talenta. Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak Manajemen Talenta.

C. Retensi Talenta

Retensi Talenta adalah strategi memepertahankan Talenta melalui pamantauan, penghargaan, dan manajemen Suksesi untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Talenta agar siap dalam penempatan jabatan. Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Jabatan Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target dan dilaksanakan melalui :

1. Rencana Suksesi,

Rencana Suksesi memuat nama-nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu). Rencana suksesi disusun berdasarkan hasil Pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan dan informasi lowongan jabatan di seluruh Instansi Pemerintah di lingkungan Kabupaten.

2. Rotasi Jabatan;

3. Pengayaan Jabatan;

4. Perluasan Jabatan; dan

5. Penghargaan.

PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Sistem penghargaan talenta didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan organisasi birokrasi pada Pemerintah Kabupaten.

- D. Penempatan Talenta;

Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategi Pemerintah Daerah, sesuai kebutuhan daerah atau instansi berdasarkan aturan dan ketentuan yang berlaku. Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target. Penempatan Talenta pada Pemerintah Kabupaten ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi.

E. Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan Talenta (*Talent Monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan. Dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap Suksesor yang telah ditetapkan pada Jabatan Kritisal selama 2 (dua) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan. Penempatan kembali dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya. Pemantauan dan Evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta Pemerintah Kabupaten dilaksanakan secara periodik oleh PPK. Hasil pemantauan dan evaluasi akan dilakukan minimal satu kali dalam satu tahun dan selanjutnya dilaporkan kepada Komite Aparatur Sipil Negara dan Kementerian Dalam Negeri.

F. Model matriks Kotak Manajemen Talenta (*Talent Management Box*)

Model matriks ini merupakan metode pemetaan personil berdasarkan kinerja dan potensial. Metode ini meletakkan individu PNS dalam kotak talenta, yakni dengan nilai potensial pada sumbu x dan nilai kinerja pada sumbu y.

Gambar 1.2 Kotak Manajemen Talenta

KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	3 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	6 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

Sumber : Peraturan Bupati Cirebon Nomor 66 Tahun 2021

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta, Manajemen Talenta memiliki tujuan :

- a. Meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. Menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan nasional;

- c. Mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karir talenta dalam rangka akselesari pengembangam karir yang berkesinambungan;
- d. Mewujudkan rencana suksesi (succession planning) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselesari penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah;
- e. Memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi;
- f. Menyeimbangkan antara pengembangan karir ASN dan kebutuhan Instansi;

Jika melihat dari regulasi yang ada kebijakan manajemen talenta sebenarnya secara langsung sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 134 Ayat 2 Huruf d dijelaskan bawha sistem merit yang diterapkan dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil memiliki kriteria diantaranya harus mempunyai manajemen karir yang terdiri dari kelompok rencana suksesi, pola karir, perencanaan dan pengembangan yang diperoleh dari majemen talenta. Kebijakan manajemen talenta sudah ditetapkan dari Tahun 2020, dan untuk kebijakan internal Pemerintahan Kabupaten Cirebon sudah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Cirebon

Nomor 66 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta tetapi sampai dengan saat ini kebijakan tersebut belum sepenuhnya diterapkan.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Cirebon merupakan sebuah lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Cirebon. Sebagai bagian dari pemerintah daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon memiliki peran penting dalam mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusia di wilayah tersebut. Berikut adalah deskripsi tentang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon:

Melalui berbagai program dan kegiatan yang dilaksanakan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung pembangunan berkelanjutan di wilayah tersebut.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti didapatkan permasalahan sebagai berikut :

1. Belum terselenggaranya penerapan manajemen talenta , dilihat dari pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang masih melalui seleksi terbuka dan Jabatan Administrator serta Pengawas belum melihat dari hasil rencana suksesi.
2. Tahapan Akusisi Talenta yaitu penilaian dan pemetaan talenta melalui pengujian, pengukuran, pemeringkatan kinerja dan

penentuan tingkatan potensial belum dilakukan secara menyeluruh kepada semua PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.

3. Belum adanya Strategi yang efektif untuk mendukung keberhasilan penerapan manajemen talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.
4. Pengisian Jabatan Manajerial di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon belum dilaksanakan tepat waktu dimana jabatan yang kosong tidak segera diisi oleh suksesor sehingga terdapat jabatan yang kosong dalam jangka waktu yang lama.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya Penrapan Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :
" Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 66 Tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon dalam Upaya Pengembangan Karir di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi kebijakan penerapan Manajemen Talenta PNS berdasarkan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon?

2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi penerapan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana Pengaruh implementasi penerapan Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon?
4. Bagaimana strategi yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan implemementasi penerapan Manajemen Talenta dalam mendukung pengembangan karir pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon secara efektif dan berkelanjutan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Dengan memperhatikan pokok masalah di atas, maka penelitian ini bermaksud mengumpulkan informasi yang cukup untuk mengetahui sejauh mana Implementasi Penerapan Manajemen Talenta ASN dalam Upaya Pengembangan Karir Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kondisi penerapan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam Penerapan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.
4. Merumuskan strategi apa saja yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan penerapan Manajemen Talenta dalam mendukung pengembangan karir pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon secara efektif dan berkelanjutan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, yaitu:

- a. Memberikan sumbangan ilmiah berupa pemikiran dan bahan kajian dalam menambah gagasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Administrasi Publik.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penerapan Manajemen Talenta pada Instansi Pemerintahan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Kegunaan bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan, pengalaman, dan pengetahuan penulis mengenai implementasi penerapan manajemen talenta PNS dalam upaya Pengembangan Karir khususnya bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.

b. Kegunaan bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam penerapan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.

c. Kegunaan bagi Peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai suatu masukan dan referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama sehingga hasilnya bisa lebih sempurna lagi dari hasil penelitian sekarang ini.