

ABSTRAK

Hutama, I Made Nindya (2022), *Implementasi pemetaan pegawai pada perangkat daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Buleleng*.

Tesis, Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha
Tesis ini sudah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Putu Indah Rahmawati, SST.Par., M.Bus., Ph.D. dan Pembimbing II: Dr. I Nengah Suarmanayasa, SE., M.Si.

Kata- kata kunci: pemetaan pegawai, perangkat daerah, implementasi

Perangkat daerah sebagai bagian dari pemerintah kabupaten membutuhkan individu-individu yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi untuk mengisi formasi jabatan kritikal dalam organisasi namun terkadang tidak seluruh formasi jabatan kritikal di perangkat daerah terisi yang berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah. Salah satu tujuan manajemen talenta adalah memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan pegawai yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi. Pemetaan pegawai sebagai salah satu tahapan dalam manajemen talenta turut memberi andil dalam pencapaian tujuan manajemen talenta. Pemetaan pegawai dilaksanakan untuk mendapatkan profil aktual pegawai yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan pengembangan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan pemetaan pegawai, mengidentifikasi kendala dalam pelaksanaan pemetaan pegawai, serta merumuskan strategi pelaksanaan pemetaan pegawai dalam kaitannya dengan pengembangan karir pegawai pada perangkat daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Buleleng. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semi terstruktur dengan informan terpilih (*purposive*) di perangkat daerah yang formasi jabatan kritikalnya tidak sepenuhnya terisi, pengamatan lapangan dan pengumpulan data sekunder dari dokumen terkait kepegawaian di perangkat daerah. Analisa data dilakukan dengan metode reduksi data Miles and Huberman. Penelitian menghasilkan data yaitu: (1) pelaksanaan pemetaan pegawai pada perangkat daerah belum berjalan optimal yang ditandai dengan variasi dari sisi indikator yang digunakan meliputi kepangkatan, kinerja, tingkat pendidikan, dan masa kerja, disamping itu belum tersedia cukup informasi yang dibutuhkan untuk pengembangan pegawai (2) kendala yang dihadapi adalah belum tersedianya peraturan di daerah yang mengatur pelaksanaan manajemen talenta, belum tersedianya sarana untuk assessment dan uji kompetensi, dan belum optimalnya pengelolaan sistem informasi kepegawaian, (3) strategi pelaksanaan pemetaan pegawai yang terdiri dari penyediaan peraturan di daerah yang mengatur pelaksanaan manajemen talenta, penyediaan sarana untuk uji kompetensi dan assessment pegawai, serta optimalisasi system informasi kepegawaian

ABSTRACT

Hutama, I Made Nindya (2022), *Implementation of employee mapping in regional apparatus within the Buleleng district government.*

Thesis, Management Science, Postgraduate Program, Ganesha University of Education

This thesis has been approved and reviewed by Advisor I: Putu Indah Rahmawati, SST.Par., M.Bus., Ph.D. and Advisor II: Dr. I Nengah Suarmanayasa, SE., M.Si.

Keywords: employee mapping, regional apparatus, implementation

Regional apparatus as part of the district government requires individuals who play an important role in achieving organizational goals to fill critical position formations in the organization but sometimes not all critical position formations in regional apparatus are filled which have an impact on the implementation of the duties and functions of regional apparatus. One of the goals of talent management is to ensure the availability of a supply of talent to align the right employee with the right position at the right time based on the strategic objectives, mission and vision of the organization. Employee mapping as one of the stages in talent management also contributes to the achievement of talent management goals. This study aims to analyze the implementation of employee mapping, identify obstacles in the implementation of employee mapping, and formulate strategies for implementing employee mapping in relation to employee career development in regional apparatus within the Buleleng Regency Government. This type of research is descriptive qualitative research; data collection is carried out by semi-structured interviews with selected (*purposive*) informants in regional apparatus whose critical position formations are not fully filled, field observations and secondary data collection from documents related to staffing in regional apparatus. Data analysis was carried out using the Miles and Huberman data reduction method. The research produced data, namely: (1) the implementation of employee mapping on regional apparatus has not run optimally which is marked by variations in the indicators used include rank, performance, level of education, and years of service, besides that there is not enough information needed for employee development, (2) the obstacles faced are the unavailability of regulations in the regions that regulate the implementation of talent management, the unavailability of facilities for assessment and competency testing, and the management of the personnel information system is not yet optimal, (3) the strategy for implementing employee mapping consists of providing local regulations governing the implementation of talent management, providing suggestions for competency tests and employee assessments, as well as optimizing the personnel information system.