

**PERSPEKTIF *WHOLE OF GOVERNMENT* PADA MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERBASIS MERITOKRASI DI
KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh

**Rahma Farahdini Putri
NPM. 22041010135**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
SURABAYA**

2026

**PERSPEKTIF *WHOLE OF GOVERNMENT* PADA MANAJEMEN
TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERBASIS
MERITOKRASI DI KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Administrasi Publik Pada Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**



OLEH:

Rahma Farahdini Putri
NPM. 22041010135

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
SURABAYA**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERSPEKTIF WHOLE OF GOVERNMENT PADA MANAJEMEN
TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERBASIS
MERITOKRASI DI KABUPATEN SIDOARJO**

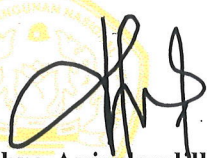
Disusun Oleh :

Rahma Farahdini Putri
NPM. 22041010135

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Penelitian/Verifikasi Artikel ilmiah

Menyetujui,

PEMBIMBING


Rosyidatuzzahro Anisykurillah, S.AP., M.AP
NIP. 1993031162022032008

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, Dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**


Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si
NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

PERSPEKTIF WHOLE OF GOVERNMENT PADA MANAJEMEN
TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERBASIS
MERITOKRASI DI KABUPATEN SIDOARJO

Disusun Oleh:

Rahma Farahdini Putri
NPM. 22041010135

Telah diuji kebenaran oleh Tim Penguji dan diterbitkan pada
International Journal of Social, Economic, and Business, Lavish Opulent
Education (Terindeks Copernicus) Volume 2 Nomor 4, Juni 2026

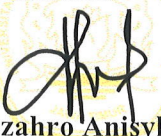
Menyetujui,

Pembimbing


Rosydatuzzahro Anisykurlillah, S.AP., M.AP
NIP. 1993031162022032008

Tim Penguji,
1. Ketua


Vidya Imanuari Pertiwi, S.AP., MPA
NIP. 199509122024062002
2. Sekretaris


Rosydatuzzahro Anisykurlillah, S.AP., M.AP
NIP. 1993031162022032008
3. Anggota


Magda Faradiba Mauludia A., S.S., MPA
NIP. 199607202024062001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, Dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur


Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si
NIP. 196804182021211006

LEMBAR REVISI

**PERSPEKTIF WHOLE OF GOVERNMENT PADA MANAJEMEN
TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERBASIS
MERITOKRASI DI KABUPATEN SIDOARJO**

Disusun Oleh:

Rahma Farahdini Putri
NPM. 22041010135

Telah direvisi dan disahkan pada tanggal 17 Juli 2026

Menyetujui,

Dosen Penguji 1

Dosen Penguji 2

Dosen Penguji 3

Vidya Imanuari P., S.AP.MPA
NIP. 199509122024062002

Rosyidatuzzahro A., S.AP., M.AP
NIP. 1993031162022032008

Magda Faradiba M.A., S.S., MPA
NIP. 199607202024062001

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahma Farahdini Putri
NPM : 22041010135
Program : Sarjana (S1)
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis di sitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar Pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur – unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemulan indikasi plagiat pada Skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 19 Juli 2026
Yang Membuat Pernyataan



Rahma Farahdini Putri
NPM. 22041010135

ABSTRAK

PERSPEKTIF *WHOLE OF GOVERNMENT* PADA MANAJEMEN

TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERBASIS

MERITOKRASI DI KABUPATEN SIDOARJO

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme manajemen talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasis meritokrasi di Kabupaten Sidoarjo berdasarkan perspektif *Whole of Government* (WoG) Peter Shergold (2004). Latar belakang penelitian ini adalah masih adanya tantangan dalam penyelenggaraan manajemen talenta ASN yang berkaitan dengan fragmentasi birokrasi, koordinasi antarperangkat daerah, serta kebutuhan untuk mewujudkan pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang profesional dan adaptif terhadap kebutuhan daerah. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Perspektif *Whole of Government* Peter Shergold (2004) digunakan sebagai landasan analisis yang meliputi lima karakteristik, yaitu *collaboration*, *regional need*, *flexibility*, *accountability*, dan *joint leadership*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme manajemen talenta ASN di Kabupaten Sidoarjo telah mampu mengakomodasi kebutuhan strategis daerah melalui penyesuaian kebijakan nasional dengan kondisi lokal, didukung oleh penerapan sistem digital SIMATA yang meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta pemetaan talenta ASN secara lebih efektif. Selain itu, pembaruan data talenta secara berkala mendukung fleksibilitas pemerintah daerah dalam memenuhi kebutuhan pengisian jabatan secara lebih cepat. Namun, kolaborasi antarperangkat daerah masih menghadapi kendala berupa kesenjangan literasi digital aparatur dan belum meratanya sosialisasi kebijakan, sedangkan aspek *joint leadership* masih didominasi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sehingga kepemimpinan lintas organisasi belum terlaksana secara optimal.

Kata Kunci : Aparatur Sipil Negara (ASN); Kabupaten Sidoarjo; Manajemen Talenta; Meritokrasi; *Whole Of Government*

ABSTRACT

A Whole-of-Government Perspective on Merit-Based Civil Service Talent

Management in Sidoarjo Regency

This study aims to analyze the mechanism of merit-based Civil Service (ASN) talent management in Sidoarjo Regency from the perspective of Peter Shergold's (2004) Whole-of-Government (WoG) approach. The study is motivated by the continuing challenges in implementing civil service talent management, particularly those related to bureaucratic fragmentation, inter-agency coordination, and the need to establish a professional and adaptive public human resource management system that responds effectively to regional priorities. This research employs a qualitative descriptive method, with data collected through in-depth interviews, observations, and documentation. Peter Shergold's (2004) Whole-of-Government perspective serves as the analytical framework, encompassing five key characteristics: collaboration, regional need, flexibility, accountability, and joint leadership. The findings indicate that the mechanism of merit-based Civil Service talent management in Sidoarjo Regency has successfully addressed regional strategic needs by adapting national policies to local conditions. This process is supported by the implementation of the SIMATA digital system, which enhances transparency, accountability, and the effectiveness of talent mapping. In addition, the regular updating of talent data improves the local government's flexibility in responding to staffing needs and accelerating position placement. Nevertheless, cross-agency collaboration continues to face challenges due to disparities in employees' digital literacy and the uneven dissemination of policy information. Furthermore, the joint leadership dimension remains largely centralized within the Regional Civil Service Agency (BKD), resulting in cross-organizational leadership that has not yet been implemented optimally.

Keywords: *Civil Servants (ASN); Sidoarjo Regency; Talent Management; Meritocracy; Whole-of-Government.*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Perspektif *Whole Of Government* Pada Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) Berbasis Meritokrasi Di Kabupaten Sidoarjo”**.

Penyelesaian penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas oleh dorongan dan dukungan dari berbagai pihak, yang menurut peneliti sangat berarti. Selain itu, sebagai bentuk hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Rosyidatuzzahro Anisykurlillah, S.AP., M.AP selaku dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan waktunya yang bermanfaat hingga tersusunnya skripsi ini dengan baik.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, arahan, dan bantuan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur;
2. Bapak Dr. Catur Suratnoaji, M.Si selaku Dekan Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur;
3. Ibu Dra. Susi Hardjati, M.A.P selaku Koordinator Program Studi Administrasi Publik Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur;

4. Ibu Rosyidatuzzahro Anisykurlillah, S.AP., M.AP. selaku dosen pembimbing yang telah sabar membimbing saya;
5. Dosen Administrasi Publik yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti;
6. Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Sidoarjo terutama Ibu Arum Zahra Nadhif yang bersedia memberikan data dan informasi guna membantu dalam penyusunan skripsi;
7. Seluruh informan pada hasil penelitian ini yang telah membantu penulis guna mendapatkan data terkait;
8. Bapak Ismail, Ibu Nur Hidayati, dan Farrel selaku keluarga kecil penulis yang telah memberikan dukungan secara material dan moral tanpa henti kepada peneliti sehingga dapat menyusun skripsi;
9. Qoria Nur Stari selaku kakak penulis yang telah membantu membimbing dan mengarahkan penelitian yang penulis lakukan;
10. Fatjeriyah, Shofi, Cheva, Kamila, Faizhul, Dicky, Addin, Akmal, dan sahabat – sahabat penulis lainnya yang telah meluangkan waktu menemani dan memberikan dukungan moral kepada penulis;

Peneliti berharap melalui skripsi ini, dapat diperoleh rekomendasi dan tinjauan kritis yang akan memandu penyusunan bab lanjutan dari penelitian.

Sidoarjo, April 2026

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	18
1.3 Tujuan Penelitian.....	18
1.4 Manfaat Penelitian.....	19
1.4.1 Manfaat Teoritis	19
1.4.2 Manfaat Praktis	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA	21
2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
2.2 Landasan Teori	29
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	29
2.2.1.1 Pengertian MSDM.....	29
2.2.1.2 Manajemen SDM Sektor Publik.....	30
2.2.1.3 Unsur - Unsur Manajemen SDM.....	31
2.2.2 Aparatur Sipil Negara	34
2.2.3 Sistem Merit atau Meritokrasi	36
2.2.4 Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara	37
2.2.4.1 Definisi Manajemen Talenta.....	37
2.2.4.2 Tahapan Manajemen Talenta	38
2.2.4.2.1 Akuisisi Talenta (Talent Acquisition).....	38
2.2.4.2.2 Pengembangan Talenta (<i>Talent Development</i>)..	39
2.2.4.2.3 Retensi Talenta (<i>Talent Retention</i>)	39
2.2.4.2.4 Penempatan Talenta (<i>Talent Deployment</i>).....	40
2.2.4.2.5 Pemantauan dan Evaluasi.....	41
2.2.5 <i>Whole of Government</i>	41

2.2.5.1	<i>Whole of Government</i> Menurut Tom Ling.....	41
2.2.5.2	<i>Whole of Government</i> Menurut Peter Shergold.....	42
2.2.5.3	Karakteristik <i>Whole of Government</i> Menurut Shergold	43
2.2.5.3.1	<i>Collaboration</i> (Kolaborasi).....	43
2.2.5.3.2	<i>Regional Need</i> (Kebutuhan Daerah)	44
2.2.5.3.3	<i>Flexibility</i> (Menyesuaikan)	44
2.2.5.3.4	<i>Accountability</i> (Akuntabilitas/ Bertanggungjawab)	45
2.2.5.3.5	<i>Joint Leadership</i> (Kepemimpinan Bersama)	45
2.3	Kerangka Berpikir	47
BAB III METODE PENELITIAN.....		49
3.1	Jenis Penelitian	49
3.2	Lokasi Penelitian	50
3.3	Fokus Penelitian	51
3.4	Teknik Pemilihan Informan.....	53
3.5	Teknik Pengumpulan Data	55
3.6	Sumber Data	57
3.6.1	Data Primer	58
3.6.2	Data Sekunder.....	58
3.7	Teknik Analisis Data	59
3.8	Uji Keabsahan Data.....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		64
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	64
4.1.1	Profil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	64
4.1.2	Dasar Pembentukan BKD Kabupaten Sidoarjo	66
4.1.3	Tugas dan Fungsi BKD Kabupaten Sidoarjo.....	67
4.1.3.1	Tugas BKD Sidoarjo	67
4.1.3.2	Fungsi BKD Sidoarjo.....	67
4.1.4	Struktur Organisasi BKD Kabupaten Sidoarjo	68
4.1.5	Komposisi Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo	69
4.2	Hasil Penelitian	71

4.2.1	<i>Collaboration</i>	72
4.2.2	<i>Regional Need</i>	84
4.2.3	<i>Flexibility</i>	92
4.2.4	<i>Accountability</i>	102
4.2.5	<i>Joint Leadership</i>	112
4.3	Pembahasan.....	120
4.3.1	<i>Collaboration</i>	122
4.3.2	<i>Regional Need</i>	129
4.3.3	<i>Flexibility</i>	132
4.3.4	<i>Accountability</i>	138
4.3.5	<i>Joint Leadership</i>	143
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		149
5.1	Kesimpulan.....	149
5.2	Saran.....	151
DAFTAR PUSTAKA		152
LAMPIRAN.....		157

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Nine-Box Grid	8
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	47
Gambar 3.1	Analisis Data Model Interaktif	60
Gambar 4.1	Profil BKD Sidoarjo	64
Gambar 4.2	UPTD BKD Kabupaten Sidoarjo	65
Gambar 4.3	Susunan Organisasi BKD Sidoarjo.....	69
Gambar 4.4	Susunan Tim Kerja Manajemen Talenta Kabupaten Sidoarjo.....	773
Gambar 4.5	SE Percepatan Data ASN Manajemen Talenta Sidoarjo.....	74
Gambar 4.6	Sosialisasi Manajemen Talenta ASN	100
Gambar 4.7	Landasan Hukum Manajemen Talenta Kabupaten Sidoarjo	105
Gambar 4.8	Peta Jabatan Kabupaten Sidoarjo	108
Gambar 4.9	SK Bupati Kabupaten Sidoarjo Terkait Perubahan Indikator Penilaian	109
Gambar 4.10	Pelaksanaan Asessment UPTD Kabupaten Sidoarjo	1105
Gambar 4.11	Penilaian Kinerja Pada SIMATA	108
Gambar 4.12	Penilaian Potensi Pada SIMATA.....	109
Gambar 4.13	Sebaran ASN Kabupaten Sidoarjo Pada 9-Box Grid.....	110
Gambar 4.14	Forum Monev Manajemen Talenta Sidoarjo.....	116

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komparasi Sistem Merit dan IP ASN Kabupaten di Jawa Timur	10
Tabel 2.1	Relevansi dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4.1	Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan	69
Tabel 4.2	Komposisi Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian	70
Tabel 4.3	Hasil Analisis Manajemen Talenta ASN di Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Perspektif Whole Of Government.....	119