

PERAN MANAJEMEN TALENTA PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Cindy Oktavia^{1*}, Lailil Oktavia², Elizabeth Bryana Stone³, Syunu Trihantoyo⁴, Muhammad Sholeh⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

*Email penulis koresponden: 24010845116@mhs.unesa.ac.id

Riwayat Artikel

Submitted:
26 April 2025
Accepted:
02 Mei 2025
Published:
02 Mei 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen talenta dalam dunia pendidikan, komponen manajemen talenta yang mempengaruhi kinerja guru, strategi implementasi manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja guru serta tantangan dan solusi manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja guru. Metode penelitian ini menggunakan analisis bibliometrik dengan pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses* (PRISMA). Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa implementasi manajemen talenta di sekolah atau di bidang pendidikan sangat penting untuk mengoptimalkan potensi guru, meningkatkan kinerja guru, meningkatkan kualitas pengajaran, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan siswa, yang pada akhirnya berkontribusi pada kemajuan pendidikan secara keseluruhan. Komponen manajemen talenta yang mempengaruhi kinerja guru antara lain perencanaan talenta, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta retensi dan penghargaan. Tantangan-tantangan tersebut dapat muncul dari aspek internal maupun eksternal, mulai dari keterbatasan sumber daya, kebijakan yang tidak terintegrasi, hingga resistensi terhadap perubahan.

Kata kunci: Manajemen pendidikan; Talenta; Kinerja guru.

Abstract

This study aims to determine the implementation of talent management in education, components of talent management that affect teacher performance, strategies for implementing talent management in improving teacher performance and challenges and solutions to talent management in improving teacher performance. This research method uses bibliometric analysis with the Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses (PRISMA) guidelines. The results of this study identify that the implementation of talent management in schools or in the field of education is very important to optimize teacher potential, improve teacher performance, improve the quality of teaching, and create a learning environment that supports student development, which ultimately contributes to the progress of education as a whole. Components of talent management that affect teacher performance include talent planning, recruitment and selection, competency development, performance management, and retention and rewards. These challenges can arise from internal and external aspects, ranging from limited resources, unintegrated policies, to resistance to change.

Keywords: Educational management; Talent; Teacher performance

Jurnal **MADINASIKA**
diterbitkan oleh
Fakultas Pascasarjana,
Program Studi
Magister Manajemen
Pendidikan Islam,
Universitas Majalengka

PENDAHULUAN

Manajemen talenta dalam pendidikan merupakan strategi sistematis yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu berbakat, baik dalam lingkup tenaga pendidik maupun peserta didik. Menurut Lewis dan Heckman (2006), manajemen talenta berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dengan menekankan pada identifikasi dan

pengembangan individu yang memiliki potensi tinggi untuk memberikan kontribusi signifikan. Dalam konteks pendidikan, manajemen talenta menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran, baik melalui rekrutmen tenaga pengajar berkualitas, pelatihan berkelanjutan, maupun pengembangan kurikulum berbasis potensi siswa (Collings & Mellahi, 2009).

Implementasi manajemen talenta dalam institusi pendidikan dapat dibagi menjadi dua aspek utama, yakni pengelolaan talenta tenaga pendidik dan peserta didik. Dalam pengelolaan talenta tenaga pendidik, institusi pendidikan perlu menerapkan proses seleksi yang ketat, memberikan pelatihan profesional yang berkelanjutan, serta menyediakan jalur karier yang jelas guna meningkatkan retensi guru berkualitas (Gagné, 2004). Sementara itu, bagi peserta didik, strategi manajemen talenta dapat diterapkan melalui identifikasi bakat menggunakan asesmen akademik dan psikologis, pengembangan program akselerasi atau kelas berbakat, serta pendampingan khusus oleh tenaga ahli dalam bidang tertentu (Subotnik, Olszewski-Kubilius, & Worrell, 2011).

Namun, penerapan manajemen talenta dalam pendidikan menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya sistem penilaian yang baku, serta minimnya kesadaran akan pentingnya strategi ini di berbagai institusi pendidikan (Gallardo-Gallardo, Dries, & González-Cruz, 2013). Studi kasus di beberapa negara menunjukkan bahwa praktik manajemen talenta yang efektif dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara signifikan. Finlandia, misalnya, menerapkan seleksi guru yang ketat serta pelatihan intensif untuk memastikan kompetensi pendidik (Sahlberg, 2011). Di Singapura, program pengembangan karier berbasis kompetensi telah terbukti meningkatkan motivasi dan kualitas pengajaran guru (Ng, 2013).

Manajemen talenta memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penerapan manajemen talenta yang efektif memungkinkan identifikasi, pengembangan, dan retensi guru-guru berkualitas, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi siswa. Manajemen talenta dalam konteks pendidikan melibatkan proses strategis untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga pendidik yang memiliki potensi tinggi. Menurut Lumapow et al. (2024), manajemen talenta berperan dalam meningkatkan efektivitas institusi pendidikan melalui proses identifikasi, pengembangan, dan retensi sumber daya manusia berbakat. Penerapan manajemen talenta membantu institusi pendidikan menghadapi tantangan perubahan teknologi, meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, dan mendukung pencapaian tujuan strategis.

Penelitian oleh Haryanto (2023) menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, termasuk manajemen talenta, dapat meningkatkan efektivitas kerja dan modal intelektual guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Implementasi strategi manajemen talenta yang tepat dapat meningkatkan kinerja dan retensi guru. Febrian et al. (2024) menekankan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan, pemberian umpan balik konstruktif, dan penyediaan jalur karier yang jelas sebagai bagian dari strategi manajemen talenta untuk meningkatkan kinerja guru. Penerapan manajemen talenta yang terencana dan strategis menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan sekaligus menciptakan daya saing yang berkelanjutan. Dengan fokus pada identifikasi, pengembangan, dan retensi guru-guru berkualitas, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi siswa, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Urgensi penelitian ini didorong oleh kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di tengah tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat. Menurut Lumapow et al. (2024), manajemen talenta berperan penting dalam meningkatkan efektivitas institusi pendidikan melalui proses identifikasi, pengembangan, dan retensi sumber daya manusia berbakat. Selain itu, penerapan manajemen talenta membantu institusi pendidikan menghadapi tantangan perubahan teknologi, meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, dan mendukung pencapaian tujuan strategis (Collings & Mellahi, 2009). Penelitian oleh Subotnik et al. (2011) menunjukkan bahwa pendidikan berbasis manajemen talenta dapat membantu mengidentifikasi dan mengembangkan potensi individu yang lebih spesifik, termasuk di antaranya pengembangan

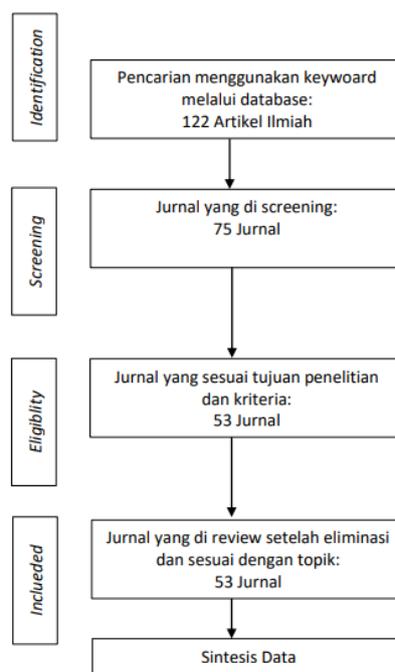
bakat khusus bagi siswa maupun tenaga pendidik. Namun, tantangan dalam implementasi manajemen talenta dalam pendidikan adalah keterbatasan sumber daya dan kurangnya sistem penilaian yang baku (Gallardo-Gallardo, Dries, & González-Cruz, 2013).

Manajemen kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan efisiensi belajar siswa. Implementasi pengelolaan talenta yang tepat dan strategis tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas keseluruhan sistem pendidikan. Dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berbakat, baik dari sisi tenaga pendidik maupun peserta didik, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung keberhasilan akademik dan pengembangan potensi individu. Pembahasan selanjutnya akan mengulas lebih dalam tentang bagaimana implementasi manajemen talenta dapat mempengaruhi kinerja guru dan efisiensi pembelajaran siswa di berbagai institusi pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen talenta pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru di berbagai institusi pendidikan. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi strategi manajemen talenta yang efektif, serta bagaimana penerapannya dapat berkontribusi pada pengembangan profesional guru. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep dan implementasi manajemen talenta dalam konteks pendidikan, serta menambah literatur mengenai hubungan antara manajemen talenta dengan peningkatan kinerja guru. Secara praktis, penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi bagi pihak sekolah dan lembaga pendidikan dalam merancang kebijakan dan program pelatihan yang dapat mengoptimalkan potensi dan kinerja guru, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode analisis bibliometrik deskriptif untuk mengidentifikasi tren, pola, dan hubungan dalam literatur mengenai peran manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja guru (Utami & Karlina, 2022). Data dikumpulkan dari 53 publikasi yang terindeks di Google Scholar dalam rentang tahun 2020–2025, dengan fokus pada manajemen talenta dan kinerja di sektor pendidikan. Google Scholar dipilih karena konsistensinya dalam menyediakan literatur ilmiah yang relevan lintas bidang, dan metadata publikasi dikumpulkan menggunakan perangkat lunak Publish or Perish (PoP).



Gambar 1. Hasil pengumpulan *literature review* menggunakan pedoman PRISMA

Dari 122 artikel yang diperoleh, penyaringan awal berdasarkan jenis dokumen, bahasa, dan relevansi menghasilkan 75 artikel yang kemudian dievaluasi kelayakannya melalui pemeriksaan judul, abstrak, serta proses cross-check, hingga akhirnya diperoleh 53 artikel yang layak dianalisis. Seluruh artikel tersebut dikelola menggunakan perangkat lunak Mendeley untuk memudahkan analisis lebih lanjut. Penelitian ini menggunakan pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) untuk memastikan proses pengumpulan dan seleksi literatur dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi manajemen talenta dalam pendidikan

Manajemen talenta merupakan rangkaian proses terintegrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengenali, mengelola, dan mengembangkan potensi individu berdasarkan kinerja mereka, guna memastikan kesesuaian antara karyawan dan peran yang dibutuhkan oleh organisasi. Pada hakikatnya, manajemen talenta mencerminkan upaya strategis perusahaan dalam memaksimalkan kontribusi karyawan berpotensi tinggi demi meraih keunggulan kompetitif. Inti dari pendekatan ini terletak pada kemampuan perusahaan dalam mengidentifikasi, membina, dan mempertahankan individu-individu berbakat agar terus memberikan nilai tambah bagi kemajuan bisnis (Zebua, 2024). Proses ini mencakup pengembangan, pengayaan, penetapan kriteria objektif, program pengembangan yang berkelanjutan, retensi talenta, serta menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan insentif untuk penugasan, dan mengelola jalur karier mereka (Al-omari, 2024).

Tujuan utama dari manajemen talenta secara umum adalah untuk mempertahankan karyawan, mengidentifikasi posisi manajerial yang berisiko, mendeskripsikan program strategis yang menunjukkan kebutuhan, kemampuan, dan keterampilan manusia, serta mendefinisikan dan mengevaluasi situasi yang ada dalam organisasi terkait keterampilan dan kemampuan, serta mengidentifikasi kekurangan dan kebutuhan yang ada. Selain itu, ada juga beberapa tujuan sekunder dalam manajemen talenta, seperti mengukur dan terus memantau kompetensi yang ada serta kesenjangan dengan kemampuan dan keterampilan optimal melalui strategi dan program pelatihan, mengenali, mengembangkan, dan mempertahankan potensi karyawan, memperkuat posisi pemangku kepentingan serta memahami konsumen, serta mengurangi biaya tenaga kerja eksternal dan tantangan terkait pengembangan manajerial. (Cocolova & Bertova, 2020)

Manajemen talenta di pendidikan mengelola guru-guru yang memiliki potensi dan kualitas terbaik untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Dengan menerapkan praktik manajemen talenta yang efektif, institusi pendidikan dapat mengidentifikasi guru berbakat, mengembangkan potensi mereka, dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Kinerja guru yang baik berdampak langsung pada hasil belajar siswa, pengembangan potensi mereka, dan kemajuan pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah manajemen talenta. (Sarlot et al., 2024). Manajemen talenta memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mewujudkan visi kemandirian dalam konteks pendidikan nasional (Melania & Yulianah, 2024).

Akan tetapi, penerapan manajemen talenta di sekolah sering kali kurang diperhatikan, meskipun hal ini memiliki dampak besar terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran. Banyak sekolah yang masih fokus pada aspek administratif dan operasional, sementara pengelolaan talenta guru, yang meliputi proses identifikasi, pengembangan, dan retensi guru berbakat, sering kali diabaikan. Tanpa manajemen talenta yang efektif, potensi guru tidak dapat dimaksimalkan, yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Zebua, 2024) yang menyatakan bahwa dalam UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa dalam proses seleksi masih belum terlaksana dengan optimal yang dimana masih terdapat tenaga pendidik yang tidak sesuai potensinya dengan posisi yang ditetapkan, dan masih ada tenaga pendidik yang sudah lama bertugas namun belum memiliki skill atau kemampuan dalam mengajar.

Hal ini disebabkan oleh masih adanya tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki untuk posisi yang diberikan, serta adanya guru yang sudah lama bertugas tetapi belum menunjukkan kreativitas dalam mengajar atau memanfaatkan fasilitas pembelajaran yang tersedia di sekolah. Hasil penelitian yang serupa juga dilakukan oleh (Coculova & Bertova, 2020) bahwa di sekolah-sekolah Yordania tidak menerapkan struktur manajemen talenta yang khusus dalam hierarki organisasi sistem pendidikan, perencanaan manajemen talenta dalam kebijakan pendidikan yang masih minim, banyaknya tugas yang harus diemban oleh guru yang mencakup peran pendidikan, administratif, dan pengawasan, serta rutinitas kerja yang padat, juga diperburuk oleh komunikasi dan interaksi yang lemah antara manajemen dan guru.

Maka dari itu, penerapan manajemen talenta di sekolah atau bidang pendidikan sangat penting untuk mengoptimalkan potensi guru, meningkatkan kinerja guru, meningkatkan kualitas pengajaran, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan siswa, yang pada akhirnya berkontribusi pada kemajuan pendidikan secara keseluruhan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Sarlot et al., 2024) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara manajemen talenta dengan kinerja guru di SMA Siwalima Ambon, dengan nilai r hitung sebesar 0,388. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, peningkatan manajemen talenta akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Melania & Yulianah, 2024) bahwa manajemen talenta memiliki peran yang sangat krusial dalam pengembangan kompetensi guru di era digital. Melalui proses identifikasi dan pengembangan yang terorganisir, manajemen talenta tidak hanya membantu guru untuk meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga mendorong terjadinya inovasi dan kolaborasi dalam lingkungan pendidikan.

Komponen Manajemen Talenta yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Manajemen talenta merupakan proses strategis yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu dengan potensi tinggi agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah, manajemen talenta memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja guru. Kinerja guru merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Haryanto dan Khristiana (2023) yang mengidentifikasi bahwa manajemen talenta, efektivitas kerja, serta modal intelektual memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam studi tersebut ditemukan bahwa strategi perencanaan talenta, pengelolaan sumber daya manusia yang terarah, serta pengembangan kompetensi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengajaran optimal. Oleh karena itu, pemahaman mengenai komponen-komponen manajemen talenta yang secara langsung memengaruhi kinerja guru menjadi sangat penting. Komponen-komponen tersebut meliputi perencanaan talenta, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan retensi serta penghargaan (Rizky et al., 2024).

Perencanaan talenta merupakan tahap awal yang sangat menentukan dalam keseluruhan proses manajemen talenta. Dalam konteks ini, pihak manajemen sekolah atau dinas pendidikan perlu melakukan identifikasi terhadap kebutuhan tenaga pengajar, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Analisis kebutuhan tersebut harus mempertimbangkan visi dan misi lembaga pendidikan, tuntutan kurikulum, serta perkembangan teknologi dan kebutuhan peserta didik. Perencanaan talenta yang baik akan menciptakan fondasi yang kokoh bagi langkah-langkah strategis selanjutnya, karena mampu memastikan bahwa institusi pendidikan memiliki roadmap yang jelas dalam menyiapkan guru-guru yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan zaman. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hayatunnufus dan Amalia (2024), yang mengidentifikasi bahwa strategi manajemen talenta yang efektif di sektor pendidikan merupakan kunci utama untuk mengembangkan tenaga pendidik berkualitas. Penelitian ini memberikan gambaran tentang bagaimana perencanaan yang matang dapat membangun fondasi yang kuat untuk langkah-langkah strategis lainnya dalam manajemen talenta. Analisis kebutuhan tersebut harus mempertimbangkan visi dan misi lembaga pendidikan, tuntutan kurikulum, serta perkembangan teknologi dan kebutuhan peserta didik. Penelitian Hayatunnufus dan Amalia

(2024) menemukan bahwa strategi perencanaan talenta yang efektif di lingkungan pendidikan, seperti yang diterapkan di MIS Miftahul Huda Kabupaten Nganjuk, mampu mendorong pengelolaan tenaga pendidik secara lebih rasional dan terukur.

Komponen kedua adalah proses rekrutmen dan seleksi yang tepat sasaran. Proses ini bertujuan untuk menjaring calon guru yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga menunjukkan potensi kepemimpinan, kecintaan terhadap profesi, dan kemampuan beradaptasi dengan perkembangan dunia pendidikan. Metode rekrutmen yang transparan dan objektif akan meningkatkan kualitas input guru yang masuk ke dalam sistem pendidikan. Selain itu, penggunaan tes kompetensi, simulasi mengajar, dan wawancara mendalam dapat membantu dalam menilai calon guru secara menyeluruh. Jika proses ini dilakukan dengan optimal, maka institusi pendidikan akan memiliki sumber daya manusia yang unggul sejak awal. Penelitian ini didukung oleh Utami et al. (2019) Penelitian tersebut menekankan pentingnya strategi rekrutmen yang terstruktur dan berbasis kompetensi dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Dalam jurnal tersebut juga dijelaskan bahwa metode rekrutmen yang efektif, seperti penggunaan tes kompetensi dan wawancara mendalam, berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas pendidikan melalui seleksi tenaga pendidik yang unggul

Komponen penting lainnya adalah pengembangan kompetensi. Guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk senantiasa mengembangkan diri agar mampu menghadapi berbagai tantangan dalam proses pembelajaran. Program pengembangan profesional seperti pelatihan berkelanjutan, workshop, seminar, serta studi lanjut menjadi bagian dari manajemen talenta yang harus diupayakan oleh institusi pendidikan. Dalam hal ini, pendekatan *personalized learning* untuk guru juga dapat diterapkan, yakni pengembangan kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru. Dengan pengembangan kompetensi yang tepat dan berkelanjutan, guru akan semakin siap menghadapi tantangan dalam kelas, menerapkan inovasi pembelajaran, dan meningkatkan kualitas hasil belajar siswa. Sebagaimana dijelaskan oleh Anwar et al. (2018), bahwa pengembangan kompetensi guru merupakan kunci dalam memastikan kualitas pembelajaran yang tinggi. Anwar menekankan bahwa guru yang berkompeten tidak hanya memahami materi pembelajaran dengan baik, tetapi juga mampu menggabungkan pengetahuan itu dengan teknik pedagogik yang inovatif dan adaptif. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan sangat penting untuk menciptakan guru-guru yang adaptif dan responsif terhadap perubahan tuntutan pendidikan modern.

Manajemen kinerja merupakan komponen lain yang secara langsung berdampak terhadap kinerja guru. Proses ini mencakup penetapan tujuan kerja, pemantauan, evaluasi, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Sistem manajemen kinerja yang baik harus mampu menilai kinerja guru secara objektif berdasarkan indikator-indikator yang relevan, seperti kehadiran, kualitas pengajaran, penguasaan materi, serta kemampuan dalam mengelola kelas. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin dan sistematis akan memberikan gambaran nyata terhadap kekuatan dan kelemahan guru, sehingga intervensi yang tepat dapat dilakukan. Selain itu, proses ini juga menjadi sarana refleksi diri bagi guru untuk terus meningkatkan kapasitas dan profesionalismenya. Hal ini serupa dengan penelitian Syahrin dan Salehudin (2024) juga menegaskan bahwa manajemen kinerja guru yang terencana dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Hasil studi mereka menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan manajemen kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh mekanisme evaluasi yang diterapkan, tetapi juga oleh dukungan kepala sekolah dan kolaborasi antar-guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Retensi dan penghargaan juga menjadi bagian yang tidak kalah penting dalam manajemen talenta. Guru yang berkinerja tinggi harus diberikan penghargaan yang layak, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Penghargaan ini menjadi bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas guru terhadap institusi. Di sisi lain, retensi talenta guru perlu dikelola dengan baik melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan untuk berkembang, dan sistem karier yang jelas. Jika guru merasa dihargai dan didukung, maka mereka akan menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, jika tidak ada penghargaan yang memadai, maka guru yang berpotensi besar pun dapat kehilangan semangat kerja atau bahkan berpindah ke institusi lain yang lebih menjanjikan (Tahir et al., 2023).

Komponen terakhir yang juga berperan penting adalah budaya organisasi dan kepemimpinan. Budaya organisasi yang sehat akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan talenta guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, inklusif, dan suportif akan mendorong guru untuk terus berkembang dan berinovasi. Komunikasi yang terbuka, adanya kepercayaan antara pimpinan dan guru, serta kolaborasi antar guru akan membentuk ekosistem sekolah yang kondusif bagi pengembangan potensi individu. Dalam situasi seperti ini, guru tidak hanya merasa sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai bagian penting dari pengambil keputusan dan agen perubahan.

Dengan demikian, manajemen talenta bukan sekadar strategi administratif, tetapi merupakan pendekatan strategis yang menyeluruh untuk memastikan bahwa institusi pendidikan memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Komponen-komponen seperti perencanaan talenta, rekrutmen seleksi, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, retensi dan penghargaan, serta budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan faktor-faktor kunci yang saling terkait dan secara langsung memengaruhi kinerja guru. Penerapan manajemen talenta yang efektif akan membawa dampak positif tidak hanya bagi peningkatan profesionalisme guru, tetapi juga terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Strategi pelaksanaan manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja guru

Strategi manajemen talenta yang berhasil tidak hanya berfokus pada perekrutan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga pada eksplorasi dan pengembangan potensi internal yang kemudian diarahkan untuk memperkuat keberlangsungan organisasi. Penting disadari bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dicapai secara instan, melainkan merupakan hasil dari proses yang terencana dan berkesinambungan dalam jangka panjang (Wenny et al., 2024)). Peningkatan kualitas tenaga pendidik dapat diwujudkan melalui penerapan strategi manajemen talenta yang mencakup beberapa tahapan penting, seperti pengenalan potensi individu, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan dan insentif. Profesionalisme guru, termasuk kemampuan dalam merancang dan melaksanakan strategi pembelajaran yang efektif, dapat ditingkatkan melalui pendekatan ini. Demikian pula, keterampilan komunikasi guru dalam proses pengajaran juga dapat diperkuat dengan metode serupa. Dengan menerapkan strategi manajemen talenta secara optimal, diharapkan tenaga pendidik yang unggul dapat tercipta, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan nasional (Hayatunnufus & Amalia, 2024).

Melalui penerapan strategi manajemen talenta yang optimal, sekolah memiliki kemampuan untuk mengenali, membina, serta mempertahankan pendidik-pendidik potensial yang mampu mendorong tercapainya visi pendidikan yang diharapkan. Pendekatan ini mencakup program pelatihan yang konsisten, sistem intensif dan penghargaan, serta evaluasi kinerja yang menyeluruh guna menjamin penguatan kompetensi guru dalam dimensi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional (Hayatunnufus & Amalia, 2024). Langkah awal dalam strategi ini adalah identifikasi potensi dan kompetensi guru melalui penilaian kinerja yang terstruktur, seperti evaluasi pembelajaran, observasi kelas, dan umpan balik siswa. Proses ini mencakup evaluasi komprehensif terhadap latar belakang, kompetensi, serta karakter personal individu untuk menemukan guru yang memiliki potensi tinggi untuk dikembangkan lebih lanjut. Melalui beragam metode asesmen, seperti sesi wawancara mendalam, pengisian angket, dan pengamatan langsung di lapangan, pihak sekolah mampu mengungkap potensi tersembunyi yang mungkin tidak tampak secara kasat mata.

Selanjutnya, strategi penting adalah pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan, seperti workshop dan komunitas belajar guru. Program ini dirancang tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan pedagogis, tetapi juga kemampuan teknologi, manajemen kelas, dan kepemimpinan. Jika pengembangan dan pelatihan guru tidak dilaksanakan secara konsisten, maka akan terjadi stagnasi kompetensi yang berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran di kelas. Guru akan kesulitan mengikuti perkembangan teknologi dan metode pembelajaran terkini, sehingga tidak mampu memberikan pengalaman belajar yang relevan dan efektif bagi peserta didik. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan serta menurunkan daya saing institusi pendidikan secara keseluruhan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Zebua, 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan dan

pengembangan yang disediakan di UPTD SD Negeri 074056 masih belum maksimal karena tidak selalu sesuai dengan kebutuhan dan keahlian guru.

Maka dari itu, pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu menjadi kunci utama dalam upaya pengembangan talenta pendidik. Beragam program seperti Development Teaching Proficiency (DTP), pelatihan teknologi, hingga pelatihan kepemimpinan dalam bidang pendidikan, dirancang untuk memperkuat kompetensi tenaga pengajar. Tujuan pelatihan ini tidak terbatas pada peningkatan kemampuan teknis semata, tetapi juga mencakup pengembangan soft skills yang selaras dengan tuntutan dan kebutuhan institusi pendidikan (Lumapow et al., 2024). Pemberian kesempatan bagi guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan sekolah juga menjadi bentuk pengembangan dan penghargaan terhadap kompetensi mereka. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi et al., 2024) yang menunjukkan bahwa di SD Kharisma Bangsa telah melaksanakan berbagai program pengembangan profesional untuk peningkatan kinerja guru. Program-program yang dilaksanakan yaitu Development Teaching Proficiency (DTP), Future Path, dan Teacher Motivational Day (TMD) berhasil meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Hasilnya, sekolah ini mampu mempertahankan tenaga pendidik berkualitas tinggi dan terus meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan.

Pengakuan atas prestasi, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun peluang karier (seperti menjadi mentor atau kepala program), dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas guru. Selain itu, strategi retensi seperti pembinaan karier dan kesejahteraan kerja sangat penting untuk menjaga guru-guru berkualitas tetap berada dalam lingkungan sekolah. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Faisa et al., 2023) yang menunjukkan bahwa untuk pengakuan dan penghargaan, anak langit telah melakukan berbagai aktivitas pengakuan dan penghargaan secara informal, termasuk apresiasi secara langsung, dukungan intensif, kreativitas talenta dan pemberian reward non-finansial seperti rekreasi atau tempat wisata. Anak Langit telah berhasil mempertahankan tingkat retensi yang tinggi untuk semua talenta mereka. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh (Hayatunnufus & Amalia, 2024) menunjukkan bahwa salah satu strategi manajemen talenta untuk mengembangkan tenaga pendidik berkualitas di MIS Miftahul Huda adalah dengan memberikan penghargaan atau bentuk apresiasi kepada guru yang menunjukkan kinerja luar biasa dibandingkan rekan sejawatnya. Apresiasi ini dapat berupa ucapan pujian maupun tambahan poin dalam penilaian kinerja yang kemudian tercatat secara resmi dalam akun SIMPATIKA masing-masing pendidik.

Tantangan dan Solusi Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Meskipun konsep manajemen talenta menawarkan banyak manfaat dalam upaya meningkatkan kinerja guru, penerapannya di lapangan tidak terlepas dari berbagai tantangan yang kompleks. Tantangan tersebut dapat muncul dari sisi internal maupun eksternal, mulai dari keterbatasan sumber daya, kebijakan yang belum terintegrasi, hingga resistensi terhadap perubahan. Hal ini juga didukung oleh Zebua et al. (2024), yang menyatakan bahwa manajemen talenta mampu meningkatkan hasil kerja guru jika tantangan yang ada dikelola secara efektif. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja guru melalui manajemen talenta harus diiringi dengan strategi pemecahan masalah yang tepat dan relevan. Dalam pembahasan ini akan dijelaskan secara komprehensif berbagai tantangan utama dalam manajemen talenta guru serta solusi konkret yang dapat diterapkan.

Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan anggaran. Banyak institusi pendidikan, terutama sekolah negeri dan sekolah di daerah terpencil, mengalami kesulitan dalam mengalokasikan dana yang memadai untuk kegiatan manajemen talenta. Proses rekrutmen yang profesional, pelatihan berkala, program mentoring, serta sistem penghargaan membutuhkan investasi yang tidak sedikit. Kondisi ini menyebabkan sekolah kesulitan dalam merancang program pengembangan guru yang berkelanjutan. Gea et al. (2023) juga mengungkapkan bahwa keterbatasan anggaran merupakan hambatan utama dalam penerapan sistem manajemen talenta sehingga diperlukan kolaborasi dengan berbagai pihak untuk mendukung pendanaan. Solusi dari masalah ini adalah dengan melakukan efisiensi penggunaan anggaran yang ada, mencari pendanaan alternatif dari CSR perusahaan atau lembaga donor, serta menjalin kemitraan dengan perguruan tinggi atau lembaga pelatihan yang dapat memberikan program peningkatan kapasitas guru secara gratis atau subsidi (Ramli et al., 2023).

Tantangan kedua adalah lemahnya sistem identifikasi dan pemetaan talenta guru. Banyak institusi pendidikan belum memiliki mekanisme yang sistematis dalam mengidentifikasi potensi guru yang sebenarnya. Hal ini menyebabkan tidak adanya basis data yang akurat mengenai keunggulan dan kelemahan guru. Penelitian Singerin et al. (2024) mendukung pentingnya penguatan sistem pemetaan talenta untuk memastikan bahwa setiap guru diarahkan secara tepat dalam pengembangannya. Tanpa data yang valid, strategi pengembangan talenta akan menjadi tidak efektif. Solusi untuk tantangan ini adalah penguatan sistem manajemen informasi sekolah (SIM sekolah) yang dapat merekam data kinerja, prestasi, pelatihan, serta minat guru secara berkala. Selain itu, kepala sekolah dan tim manajemen harus dibekali pelatihan dalam hal asesmen talenta serta pemetaan kompetensi guru secara holistik (Taridala & Anwar, 2023).

Secara intrinsik, guru perlu diberikan ruang untuk menentukan jalur pengembangan yang sesuai dengan minatnya. Secara ekstrinsik, sistem penghargaan berbasis kinerja dapat diterapkan untuk mendorong semangat belajar dan berkembang. Pimpinan sekolah juga harus menjadi role model dalam hal pembelajaran berkelanjutan dan inovasi. Penelitian lain oleh Haryanto dan Khristiana (2023) menegaskan bahwa kombinasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik, didukung oleh kepemimpinan yang inspiratif, dapat mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan.

Resistensi terhadap perubahan juga menjadi tantangan besar dalam implementasi manajemen talenta. Beberapa guru atau bahkan pimpinan sekolah masih enggan untuk mengadopsi pendekatan baru yang ditawarkan oleh sistem manajemen talenta. Mereka merasa nyaman dengan pola lama yang telah berlangsung lama. Untuk menghadapi tantangan ini, pendekatan komunikasi yang persuasif dan partisipatif sangat diperlukan. Kepala sekolah harus mampu menjelaskan urgensi dan manfaat manajemen talenta secara terbuka, serta melibatkan guru dalam proses perencanaan dan evaluasi. Dengan demikian, rasa memiliki terhadap perubahan akan muncul dan mengurangi resistensi.

KESIMPULAN

Manajemen talenta di bidang pendidikan memegang peranan yang penting dalam peningkatan kinerja guru. Implementasi manajemen talenta di sekolah atau bidang pendidikan sangat penting untuk mengoptimalkan potensi guru, meningkatkan kinerja guru, meningkatkan kualitas pengajaran, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan siswa, yang pada akhirnya berkontribusi pada kemajuan pendidikan secara keseluruhan. Komponen manajemen talenta yang mempengaruhi kinerja guru antara lain yaitu perencanaan talenta, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan retensi serta penghargaan. Untuk strategi manajemen talenta sendiri dapat dilakukan dengan mengidentifikasi potensi dan kompetensi guru, pelatihan dan pengembangan profesional serta melaksanakan sistem intensif dan penghargaan. Meskipun konsep manajemen talenta menawarkan banyak manfaat dalam upaya meningkatkan kinerja guru, penerapannya di lapangan tidak terlepas dari berbagai tantangan yang kompleks. Tantangan tersebut dapat muncul dari sisi internal maupun eksternal, mulai dari keterbatasan sumber daya, kebijakan yang belum terintegrasi, hingga resistensi terhadap perubahan.

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada belum dilakukannya analisis mendalam terhadap implementasi manajemen talenta di berbagai jenjang pendidikan atau wilayah yang berbeda, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan studi lapangan yang lebih komprehensif dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif di berbagai konteks sekolah guna mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh dan akurat mengenai efektivitas manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- ALHaryanto, A. T., & Khristiana, Y. (2023). Peran Efektivitas Kerja dan Modal Intelektual Terhadap Pencapaian Kinerja Guru Dengan Aspek Manajemen Talenta dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Excellent*, 10(1), 109-125.
- Al-omari, A. A. (2024). *School principals ' implementation of institutional talent management for*

- teachers. 6(2), 84–92.
- Anwar, B. (2018). Kompetensi pedagogik sebagai agen pembelajaran. *Shaut Al Arabiyyah*, 6(2), 114-125
- Coculova, J., & Bertova, D. (2020). *ANALYSIS OF FACTORS DETERMINING THE IMPLEMENTATION OF TALENT MANAGEMENT*. 6718(3), 249–256.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- Faisa, M. I., Ekonomi, F., Padjadjaran, U., Ekonomi, F., Padjadjaran, U., Raya, J., Sumedang, B., Jatinangor, K., Sumedang, K., & Barat, J. (2023). *Rancangan Manajemen Talenta Guru Pada Lembaga Pendidikan Anak Langit Joeliaty Joeliaty*. 2(4), 1–15.
- Fauzi, A., Yuniarti, D., & Asy, H. (2024). *Penerapan Manajemen Talenta Di Sekolah Dasar (SD) Kharisma Bangsa*. 1(3).
- Febrian, W. D., Ansori, K., Roza, N., Syafri, M., Susanto, S., & Lubis, F. M. (2024). Strategi manajemen talent untuk peningkatan kinerja dan retensi karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4069–4077. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.26930>
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: The DMGT as a developmental theory. *High Ability Studies*, 15(2), 119–147. <https://doi.org/10.1080/1359813042000314682>
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & González-Cruz, T. F. (2013). What is the meaning of 'talent' in the world of work? *Human Resource Management Review*, 23(4), 290–300. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.00>
- Gea, R. P., Ndraha, A. B., Hulu, F., & Waruwu, S. (2023). Analisis Urgensi Sistem Manajemen Talenta Guru Di Uptd Sd Negeri 074056 Dahana Humene Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2183-2193.
- Haryanto, A. T., & Khristiana, Y. (2023). Peran Efektivitas Kerja dan Modal Intelektual Terhadap Pencapaian Kinerja Guru Dengan Aspek Manajemen Talenta dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Excellent*, 10(1), 109-12
- Hayatunnufus, A., & Amalia, U. F. (2024). *Strategi Manajemen Talenta untuk Mengembangkan Tenaga Pendidik Berkualitas di MIS Miftahul Huda Kabupaten Nganjuk*.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>
- Lumapow, H. R., Gaspersz, S., Kerap, T. G., Hatibie, M. J., & Oley, M. C. (2024). *Pentingnya Manajemen Talenta Dalam Pendidikan (Studi Literatur)*. 5(12), 1820–1828.
- Melania, & Yulianah. (2024). *TALENT MANAGEMENT IN EDUCATION: DEVELOPING TEACHER COMPETENCE IN THE DIGITAL ERA*. 10(2), 1346–1356.
- Ng, P. T. (2013). The global war for talent: Responses and challenges in the Singapore higher education system. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 35(3), 280–292. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2013.786857>
- Ramli, A., Sudadi, S., Siswanto, E., Shobri, M., Nurdiana, D. D., Adnan, M., ... & Ardi, N. (2023). *Manajemen pendidikan*. CV. Aina Media Baswara.
- Rizky, G., Hildawati, H., Judijanto, L., Jumiono, A., Syafruddin, S., Kusmayadi, Y., ... & Wibowo, S. E. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Penerapannya dalam Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sarlota, S., Beatrix, T., & Estin, I. M. (2024). *HUBUNGAN MANAJEMEN TALENTA DENGAN KINERJA GURU (STUDI DI SMA NEGERI SIWALIMA AMBON)*. 6(2), 134–143.
- Sahlberg, P. (2011). The fourth way of Finland. *Journal of Educational Change*, 12(2), 173–185. <https://doi.org/10.1007/s10833-011-9157-y>
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2011). Rethinking giftedness and gifted education: A proposed direction forward based on psychological science. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(1), 3–54. <https://doi.org/10.1177/1529100611418056>
- Singerin, S., Tomasila, B., & Maahury, E. I. (2024). Hubungan Manajemen Talenta Dengan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri Siwalima Ambon). *Jurnal Pendidikan: Kajian dan Implementasi*, 6(2).

- Syahrin, S., & Salehudin, M. (2024). Manajemen Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Karanganyar Kecamatan Karanganyar Kabupaten Kutai Timur. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 49-61.
- Tahir, R., Aulia, D. I., Sunarto, S., Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D. D., ... & Augustie, C. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep Dan Implementasi Terhadap Kesuksesan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Taridala, S., & Anwar, R. (2023). TRANSFORMASI EDUKASI: Mengoptimalkan Kinerja Guru dan Kualitas Layanan Melalui Program Merdeka Belajar. Feniks Muda Sejahtera.
- Utami, S. (2019, May). Meningkatkan mutu pendidikan Indonesia melalui peningkatan kualitas personal, profesional, dan strategi rekrutmen guru. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP* (Vol. 2, No. 1, pp. 518-527)
- Wenny, D. F., Kholid, An., Roza, N., Syafri, M., Susanto, & Fatimah, M. L. (2024). *STRATEGI MANAJEMEN TALENT UNTUK PENINGKATAN KINERJA DAN RETENSI KARYAWAN*. 7, 4069-4077.
- Zebua, J. N. (2024). *Analisis Penerapan Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli*. 4, 1240-1252.