

Penerapan Manajemen Talenta Di Sekolah Dasar (SD) Kharisma Bangsa

Apan Fauzi¹, Dwika Yuniarti², Lu'lu'a Farah Adiba³, Hasyim Asy'ari⁴

^{1,2,3,4} UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Jl. Ir H. Juanda No.95, Ciputat, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15412

Korespondensi penulis: apanfauzi978@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to describe the application of talent management at SD Kharisma Bangsa. The approach to this research is qualitative. The main method of this research is studies supported by field research. Data is collected through documents, research records, and interviews. The data was taken through several research instruments including documents completeness tables, research notes, and interview guidelines. Data analysis is achieved through content analysis techniques. The results showed that SD Kharisma Bangsa has implemented talent management through training programs to support career paths and employee retention. The training includes; Development Teaching Proficiency (DTP), Future Path, Teacher Motivational Day (TMD), and Out-of-school Training.*

Keywords: *Management, Talent, Literature Study*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penerapan manajemen talenta di SD Kharisma Bangsa. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif. Metode utama penelitian ini adalah penelitian yang didukung dengan penelitian lapangan. Data dikumpulkan melalui dokumen, catatan penelitian, dan wawancara. Pengambilan data dilakukan melalui beberapa instrumen penelitian antara lain tabel kelengkapan dokumen, catatan penelitian, dan pedoman wawancara. Analisis data dicapai melalui teknik analisis isi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SD Kharisma Bangsa telah menerapkan manajemen talenta melalui program pelatihan untuk mendukung jalur karir dan retensi karyawan. Pelatihan tersebut meliputi; *Development Teaching Proficiency (DTP), Future Path, Teacher Motivational Day (TMD), dan Out-of-school Training.*

Kata kunci: Manajemen, Bakat, Studi Pustaka

LATAR BELAKANG

Talent Management (TM) saat ini menjadi bagian yang sangat penting bagi suatu organisasi agar mampu bertahan di zaman serba kompleks yang belum pernah terjadi sebelumnya, ditandai dengan berkembangnya pengaruh globalisasi, perkembangan teknologi, perubahan sosial-ekonomi, geopolitik, dan demografis secara luas (Claus, 2019, hal. 207–215). Saat ini, persaingan antar lembaga untuk merekrut dan mempertahankan talenta terbaik telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir, untuk menghadapi tantangan tersebut suatu organisasi harus mampu menciptakan manajemen bakat yang efektif yaitu dengan menarik, mengembangkan, dan mempertahankan anggota yang berbakat (Sequeira et al., 2015). Suatu organisasi perlu melakukan manajemen bakat bagi anggotanya untuk mengantisipasi perubahan global dan menjaga keberlanjutan organisasi (Pratama et al., 2022). Manajemen talenta digambarkan sebagai kegiatan dan proses yang melibatkan daya tarik sistematis, identifikasi, pengembangan, keterlibatan, retensi, dan penyebaran bakat-bakat yang bernilai khusus bagi organisasi untuk menciptakan kesuksesan strategis yang berkelanjutan (Scullion et al., 2010).

Ketika organisasi memiliki karyawan dengan talenta yang sesuai dengan kebutuhan maka hal itu akan membuat organisasi menjadi lebih kompetitif (Bisnis et al., 2018). Oleh

karena itu, pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset unggulan bagi suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Manajemen talenta adalah cara pengelolaan talenta dalam organisasi secara efektif, perencanaan dan pengembangan sukses di perusahaan, realisasi pengembangan diri dan pemanfaatan bakat karyawan secara optimal. Jika sebuah perusahaan ingin meningkatkan keuntungan dalam bidang usahanya saat ini dan terus tumbuh dan mengembangkan perusahaan yang ada, perusahaan harus fokus untuk menemukan, menarik, dan mempertahankan karyawan terbaik (Sumarto & Rumaningsih, 2021).

Pada aspek kelembagaan, khususnya lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi faktor utama keberhasilan lembaga pendidikan. Pengelola lembaga pendidikan dituntut untuk mengelola tenaga pendidik sebagai komponen utama dalam sekolah di tengah perkembangan informasi dan teknologi, serta persaingan yang semakin kompetitif. Sementara itu, seiring terjadinya *turnover* SDM menuntut pemimpin sekolah agar mampu memiliki sistem dalam penanganan tenaga pendidik yang baik dan tepat. Manajemen talenta merupakan bentuk usaha dan kegiatan mengelola tenaga pendidik sebagai sumber daya manusia yang berbakat di sekolah. Permasalahan lainnya yang kerap kali muncul, bagaimana sekolah mampu memiliki strategi dalam menemukan *talented people* dalam bekerja dan mengajar, kemudian bagaimana mempertahankan (*retention*) SDM terbaik di sekolah untuk menggantikan pegawai yang memasuki masa pensiun. Tenaga pendidikan berpendidikan tinggi, yang memiliki kompetensi dan berbakat, dibutuhkan sekolah, demi keefektifan dan keefisienan pencapaian tujuan sekolah. Manajemen bakat sangat penting bagi pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah serta harus menjadi penting bagi sekolah itu sendiri, karena dapat mengarah pada keunggulan kompetitif bagi semua karyawan. Tetapi yang lebih penting pada saat khusus ini adalah memberikan penjelasan yang jelas tentang apa itu bakat dan bagaimana hal itu dapat dikelola, karena pembaca tidak jelas tentang arti pasti dari manajemen bakat (Baqutayan, 2014).

Dalam dunia pendidikan, manajemen talenta bagi guru dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dan strategis (Desmariansi et al., 2021). Dengan adanya manajemen talenta bagi guru dan tenaga kependidikan, sekolah dapat memaksimalkan kinerja dan kontribusinya dalam mencapai visi dan misi sekolah (Arif Fadilah et al., 2022). Manajemen talenta ini tentunya tidak luput dari proses pendidikan di sekolah. Sekolah sebagai sebuah organisasi menjadi lembaga dimana peserta didik dapat belajar sebagai bekal di masa depan. Tak terlepas dari guru dan tenaga kependidikan lainnya, sekolah menjadi tempat bagi mereka untuk terus berkarya. Maka dari itu idealnya manajemen talenta dapat diimplementasikan di

sekolah. Mulai dari sistem perekrutan, penempatan, sampai jenjang karir hingga retensi yang jika dilaksanakan dengan baik maka kualitas layanan sekolah kepada peserta didik menjadi lebih optimal. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala SD Kharisma Bangsa yang berlokasi di Pondok Cabe, Tangerang Selatan, didapatkan hasil bahwa SD Kharisma Bangsa telah melakukan prosedur manajemen talenta dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan mengadakan berbagai pola pelatihan, pembinaan, dan jenjang karir yang dilakukan agar retensi dapat tercapai.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen talenta merupakan proses mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan organisasi terhadap talenta atau talent dalam pekerjaan yang strategis. Manajemen talenta merupakan praktik jangka panjang dengan tujuan menghasilkan orang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Manajemen talenta terdiri dari tiga elemen utama yaitu perencanaan suksesi, perencanaan karir, dan pengembangan karyawan (Mathis & Jackson, 2011).

Perencanaan Suksesi

Perencanaan suksesi tidak lepas dari istilah perencanaan strategis. Proses ini pertama-tama melibatkan identifikasi posisi-posisi yang penting bagi strategi dan kemudian melibatkan manajer senior independen dalam pendampingan, pelatihan, dan identifikasi bakat. Dalam prosesnya, mungkin tepat untuk mengaitkan beberapa tingkat penghargaan dengan keberhasilan organisasi. Langkah kedua adalah menilai talenta yang tersedia dalam organisasi dan menentukan talenta mana yang tersedia, talenta mana yang siap dipromosikan saat ini, dan talenta mana yang perlu dikembangkan lebih lanjut. Upaya pembangunan mungkin berbeda-beda, namun harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik individu. Terakhir, penting untuk mengevaluasi keberhasilan pekerjaan, dan ini harus dilakukan dengan benar (Mathis & Jackson, 2011).

Robert L. Mathis, dalam perencanaan suksesi mengakui pentingnya memastikan kelangsungan organisasi melalui pengembangan dan pemilihan calon pemimpin yang potensial dan kompeten. Ini dilakukan dengan mengidentifikasi individu-individu yang memiliki potensi untuk mengisi posisi kunci di masa depan dan memberikan mereka pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk siap mengambil peran tersebut (Dedy Handrimurtjahjo, 2014). Dalam perencanaan suksesi, Mathis juga menekankan pentingnya menghubungkan tujuan individu dan tim dengan tujuan perusahaan serta memberikan harapan dan umpan balik yang jelas dalam mengelola kinerja. Melalui perencanaan suksesi, organisasi dapat mengurangi

risiko kegagalan transisi kepemimpinan dan memastikan adanya kontinuitas dalam kepemimpinan yang efektif. Dalam perencanaan suksesi, penting juga untuk menutup kesenjangan antara talenta yang ada dengan talenta yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan bisnis. Untuk mencapai hal ini, perlu dilakukan proses perekrutan dan promosi yang akurat serta menghubungkan tujuan individu dan tim dengan tujuan perusahaan secara efektif. Dalam perencanaan suksesi, juga perlu dilakukan pengembangan talenta untuk meningkatkan kinerja individu dalam posisi saat ini sekaligus memberikan kesiapan untuk bertransisi ke tingkat selanjutnya (Afridayana & Safrin, 2022). Dengan demikian, perencanaan suksesi dalam manajemen talenta menurut Robert L. Mathis melibatkan pengidentifikasian bakat potensial, pelatihan dan pengembangan individu, menghubungkan tujuan perusahaan dan individu, serta mengurangi risiko kegagalan transisi kepemimpinan (Dedy Handrimurtjahjo, 2014).

Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah proses yang melibatkan identifikasi dan pengembangan tujuan karir seseorang, serta langkah yang akan diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan karir merupakan strategi yang disusun untuk mengarahkan individu dalam mencapai tujuan dan aspirasi mereka dalam bidang karir (Fatah, 2019).

Dalam perencanaan karir menurut Robert L. Mathis (2011), ada beberapa konsep yang penting untuk dipahami, yaitu sebagai berikut:

1. *Self-Assessment*

Tahapan awal dalam perencanaan karir adalah melakukan evaluasi diri untuk mengetahui minat, nilai dan kompetensi yang dimiliki. Dalam tahap ini, individu perlu mengidentifikasi apa yang mereka sukai, nilai-nilai apa yang penting bagi mereka, dan kompetensi apa yang mereka miliki.

2. *Exploration*

Setelah melakukan *self-assessment*, individu perlu menjelajahi berbagai pilihan karir yang sesuai dengan minat dan kompetensi mereka. Dalam tahap ini, individu perlu mengumpulkan informasi tentang berbagai industri, pekerjaan, dan jalur karir yang tersedia.

3. *Goal Setting*

Setelah melakukan *self-assessment* dan *eksplorasi*, individu perlu menetapkan tujuan karir yang spesifik dan dapat diukur. Tujuan ini dapat berupa posisi pekerjaan yang diinginkan, tingkat pendidikan yang ingin dicapai, atau tujuan jangka panjang yang ingin dicapai dalam karir.

4. *Action Planning*

Setelah menetapkan tujuan karir, individu perlu merencanakan langkah-langkah konkret yang akan diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam tahap ini, individu perlu mengidentifikasi langkah-langkah yang perlu diambil, termasuk pendidikan tambahan, pengembangan keterampilan, dan pengalaman kerja yang diperlukan.

Pengembangan Karyawan

Proses pengembangan sumber daya manusia adalah pendekatan sistematis dan strategis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kinerja individu dalam suatu organisasi (Bécherel, 2001). proses pengembangan sumber daya manusia menurut Robert L. Mathis berfokus pada penyelarasan tujuan organisasi dengan keterampilan dan kompetensi karyawannya, dalam pelaksanaannya terdiri dari beberapa komponen, diantaranya:

1. Mengidentifikasi tujuan dan sasaran organisasi.
2. Menilai tenaga kerja saat ini dan menentukan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.
3. Merancang dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk mengatasi kesenjangan keterampilan dan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan melalui berbagai metode seperti survei umpan balik, evaluasi kinerja, dan pengamatan di tempat kerja.
5. Terus meningkatkan dan memperbarui program pelatihan dan pengembangan berdasarkan hasil evaluasi.
6. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan baru dan mengatasinya melalui program atau inisiatif tambahan.
7. Memperbarui dan merevisi deskripsi pekerjaan, standar kinerja, dan model kompetensi agar selaras dengan tujuan dan sasaran organisasi.
8. Menerapkan strategi untuk memastikan pengembangan dan pertumbuhan karyawan yang berkelanjutan, seperti memberikan kesempatan untuk bimbingan, pembinaan, dan perencanaan karir.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka didukung oleh penelitian lapangan. Studi pustaka dilakukan dengan langkah-langkah yaitu memilih topik, menggali informasi, membentuk fokus, mengumpulkan informasi, mempersiapkan diri untuk mempresentasikan, dan menilai proses (Kuhlthau, 2002). Selanjutnya penelitian lapangan

mendukung metode utama yang dilaksanakan dengan wawancara. Wawancara dilakukan dengan guru, kepala sekolah, dan kepala bagian SDM SD Kharisma Bangsa. Data yang didapat dari studi pustaka maupun penelitian lapangan. kemudian dikumpulkan dengan teknik pengumpulan yang bersifat kualitatif. Data kemudian dilengkapi dengan studi dokumen yang dilakukan. Data dikumpulkan menggunakan beberapa instrumen penelitian di antaranya adalah tabel kelengkapan dokumen, catatan penelitian dan pedoman wawancara. Selanjutnya data dianalisis dengan teknik analisis konten. Hal itu dilakukan melalui pemilihan, perbandingan, dan penggabungan data untuk menemukan relevansinya (Krippendorff, 2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen talenta memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai visi dan misi sekolah, selain itu, manajemen talenta juga berpengaruh terhadap program-program yang akan maupun yang sedang dilaksanakan untuk mencapai visi-misi tersebut. manajemen talenta yang baik dimulai saat proses rekrutmen, pengembangan talenta, serta retensi talenta. Pada pembahasan ini peneliti terfokus pada penerapan manajemen talenta di SD Kharisma Bangsa.

Perencanaan Suksesi

Salah satu cara untuk memikirkan manajemen talenta adalah sebagai proses yang menggerakkan orang dari perekrutan dan seleksi untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan talenta. Sepanjang jalan, semua elemen manajemen talenta yaitu pelatihan, perencanaan suksesi, perencanaan karir, pengembangan, dan manajemen kinerja (Mathis & Jackson, 2011).

Proses rekrutmen SDM di SD Kharisma Bangsa dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan SDM yang biasanya dilakukan sebelum dimulainya tahun ajaran baru, hal tersebut dilakukan karena adanya pemindahan tugas SDM, SDM yang tidak melanjutkan, dan beberapa SDM yang telah habis kontrak di akhir tahun ajaran tersebut.

Kebutuhan SDM tersebut biasanya dilakukan oleh kepala sekolah dan koordinator pendidikan yang kemudian melakukan analisis berdasarkan jumlah jam setiap bidang studi dan ketersediaan guru yang akan mengajar. Adapun rekrutmen untuk tenaga kependidikan/staf sangat minim dilakukan, karena kebutuhan akan staf sudah terpenuhi. Sementara itu, untuk sistem rekrutmen yang dilakukan menggunakan 2 sistem, yaitu internal dan eksternal.

Sistem internal Kharisma Bangsa bekerjasama dengan EDUVERSAL (Edukasi Universal Indonesia) sebagai konsultan pendidikan Sekolah Kharisma Bangsa, cara yang dilakukan yaitu Academic Future Teacher (AFT), Program ini merupakan program magang yang disediakan bagi mahasiswa semester 7 untuk diikutkan dalam berbagai program pelatihan di antaranya Seminar pendidikan, Micro Teaching, Observasi Kelas, Macro Teaching, dan

pengenalan budaya sekolah. Program ini berlangsung selama 6 bulan. Dengan kegiatan akhir seleksi calon guru yang akan di tempatkan di SD Kharisma Bangsa, dari mahasiswa/i rumah belajar yang baru lulus, Adapun rumah belajar tersebut merupakan rumah yang diisi oleh mahasiswa binaan dari EDUVERSAL itu sendiri. Selain itu bisa juga dari sekolah-sekolah yang dibina oleh EDUVERSAL selaku konsultan pendidikan.

Sistem eksternal dilakukan sebagaimana umumnya perekrutan, yakni melalui iklan di media massa dengan menyebarkan flyer di internet dan media sosial Sekolah Kharisma Bangsa. kegiatan seleksi yang dilakukan menggunakan tes tertulis berupa tes potensi akademik dan tes kemampuan bahasa inggris, kemudian dilanjutkan dengan proses wawancara bersama Kepala Sekolah, HR Department, dan EDUVERSAL. Tentunya dengan kedua sistem tersebut Sekolah Kharisma Bangsa telah menentukan spesifikasi tertentu dengan pengalaman kerja tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan SDM. Selain itu, Background pendidikan yang linear merupakan faktor yang paling utama dalam penempatan pegawai, pengalaman kerja juga sangat dipertimbangkan, dan terakhir terkait dengan upah terdapat range budgeting/salary yang akan diberikan berdasarkan pengalaman kerja.

Perencanaan karir

Masalah selanjutnya yang dihadapi oleh suatu organisasi kaitannya dengan manajemen talenta adalah menjaga agar SDM yang bertalenta bertahan dalam organisasi tersebut. organisasi perlu menyusun suatu program retensi yang berfokus pada pengembangan karir anggotanya.

Suatu organisasi yang memiliki karyawan dengan talenta yang sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan akan membuat perusahaan lebih kompetitif. Saat perusahaan menyadari bakat ini, mereka bersaing untuk mendapatkan karyawan berbakat baik melalui pencarian eksternal, pelatihan, atau kelahiran kembali. Kekurangan talenta merupakan masalah serius bagi pertumbuhan organisasi di masa depan. Oleh karena itu, penting untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Ini dikenal sebagai manajemen talenta (Bisnis et al., 2018).

Upaya yang dilakukan SD Kharisma Bangsa dalam program retensi meliputi: pertama, dengan memberikan Penghargaan non-finansial, yang berperan penting dalam perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualifikasi tinggi melalui peningkatan waktu produktif, keterlibatan di antara individu dan bisa membuat peningkatan produktivitas secara keseluruhan, dalam hal ini SD kharisma Bangsa memberikan pelatihan sebagai bentuk apresiasi sekolah untuk peningkatan kompetensi guru, pelatihan dilakukan internal maupun eksternal, untuk internal diadakan 2 kali dalam setahun yaitu DTP (Development Teaching

Proficiency) dan untuk eksternal biasanya para guru diikutsertakan untuk pelatihan di luar, dengan memilih guru guru senior/ kepala bidang studi di masing-masing bidang studi.

Kedua, memberikan penghargaan lebih kepada guru sekaligus pembina olimpiade atau kegiatan lainnya di luar kegiatan belajar mengajar. Kemudian untuk insentif berupa upah atau tunjangan lainnya diberikan kepada guru yang memiliki tanggung jawab selain mengajar yakni seperti wali kelas, koordinator pendidikan, bagian kedisiplinan/kesiswaan dan juga pembimbing siswa di sekolah atau lebih dikenal dengan guidance.

Untuk jenjang karir, biasanya untuk SDM yang potensial diberikan tanggung jawab lebih dengan memberdayakan karyawan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan selain itu pemberdayaan karyawan juga suatu proses yang menghargai karyawan dengan memberikan tanggung jawab dan kewenangan yang memadai untuk mengatur suatu pekerjaan secara profesional. di SD kharisma Bangsa sendiri SDM yang potensial seperti guru mata studi bisa dijadikan pembina club atau koordinator kegiatan, yang kemudian akan ditinjau kembali, bila mana pekerjaannya baik, bisa pula menjadi, wakil kepala sekolah, dan selanjutnya kepala sekolah. Kemudian untuk tenaga kependidikan juga demikian, dari anggota departemen kemudian bisa ke jenjang kepala departemen.

Program Pengembangan SDM

Setiap organisasi baik perusahaan maupun lembaga mempunyai peran besar dalam mengembangkan sumber daya manusia. Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan starting point dimana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skill*, *knowledge*, dan *ability* individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang.

Perusahaan telah menemukan bahwa kurangnya rencana pengembangan karir membuat mereka rentan terhadap omzet, dan mempekerjakan dari luar dapat menariknya kembali (Mathis & Jackson, 2011). Praktik pengembangan dapat bervariasi tetapi harus ditujukan untuk kebutuhan spesifik pada individu tertentu. Akhirnya, mengevaluasi keberhasilan proses adalah penting, dan langkah-langkah yang tepat diperlukan untuk melakukannya.

Program pengembangan SDM yang dilaksanakan SD Kharisma Bangsa untuk peningkatan kompetensi guru maupun tenaga kependidikan lainnya bekerjasama dengan EDUVERSAL mengadakan pelatihan minimal dua kali dalam setahun. beberapa pelatihan yang dilakukan yaitu:

1. *Development Teaching Proficiency (DTP)*

DTP adalah program rutin yang diadakan oleh sekolah dua kali dalam satu tahun. DTP biasanya dilaksanakan dalam bentuk seminar dan workshop yang melibatkan guru serta staf

yang terbagi menjadi beberapa departemen. Tujuan dari program ini adalah sebagai pelatihan keterampilan bagi guru maupun staf dalam menghadapi tantangan zaman. Contohnya yaitu Seminar *Hybrid Learning, Learning Tools, Effective Classroom, and Classroom Management*. Program ini memanggil narasumber skala nasional dan internasional. DTP adalah program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru dan kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru sesuai perkembangan dan tuntutan zaman. biasanya tema yang dibahas disesuaikan dengan kebutuhan dari beberapa sekolah. EDUVERSAL memberikan survey terkait tema apa yang akan dibahas pada DTP yang dilakukan, yang kemudian dari survei tersebut EDUVERSAL akan menentukan temanya. dari beberapa event yang sudah dijalankan, beberapa guru merasa terbantu dengan program tersebut, terutama dalam hal pedagogik mereka terbuka dengan segala perkembangan yang terjadi, menyerap beberapa metode yang dilakukan di berbagai negara, juga dalam hal perkembangan teknologi pembelajaran, terutama saat pandemi kemarin mereka merasa terbantu, info terkait teknologi yang dapat digunakan dalam pembelajaran, serta bagaimana metode pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan perubahan tersebut.

Kendala yang dialami selama program pelatihan, yaitu:

- a) Waktu yang terbatas, terutama selama pandemi ini, dengan pembelajaran jarak jauh guru tidak bisa praktek langsung di kelas
- b) Beberapa guru senior, ada yang sudah pernah mendapatkan pelatihannya, jadi mereka kurang antusias terhadap materi yang disampaikan,
- c) Pelatihan belum masuk kepada subjek mata pelajaran, hal tersebut disebabkan waktu yang terbatas.

2. Future Path

Future Path merupakan kegiatan yang diselenggarakan oleh EDUVERSAL bekerjasama dengan SD Kharisma bangsa yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Kegiatan ini berbentuk workshop yang dilaksanakan selama 3 hari. Pada kesempatan ini guru-guru diberikan kesempatan untuk praktik mengajar menggunakan media maupun metode pembelajaran yang dilaksanakan di dalam kelas.

3. Teacher Motivational Day (TMP)

TMP adalah kegiatan yang berkenaan dengan pembinaan. Dalam kegiatan ini guru-guru maupun staf akan mengikuti beberapa kegiatan seperti seminar, kajian keagamaan, dan waktu diskusi untuk membahas hal-hal yang berkaitan dengan nilai-nilai yang ada dalam

sekolah. *Guidance Department* adalah bagian yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan ini. TMP dilakukan dalam jangka waktu sekali dalam sebulan.

4. Pelatihan di Luar Sekolah

Pelatihan di luar sekolah dilakukan baik secara rutin maupun insidental. Hal ini ditujukan agar guru maupun staf dapat terus up to date mengenai hal-hal yang menunjang keprofesionalitasan. Baik undangan pelatihan dari dinas terkait maupun pelatihan yang bersifat pribadi dilakukan oleh SD Kharisma Bangsa. Pengembangan kompetensi Pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah dilaksanakan kemudian dikelompokkan berdasarkan bakat dan minat dilihat dari kompetensi yang dikuasai dan masa kerja. hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk menyiapkan pemimpin level tertinggi di masa depan.

Hambatan serta cara mengatasi hambatan dalam pengimplementasian manajemen talenta

Dalam proses manajemen talenta di SD Kharisma Bangsa terdapat beberapa faktor penghambat yang harus menjadi perhatian agar proses yang dilaksanakan berjalan dengan baik, diantaranya:

- a) Dengan banyaknya program yang dilakukan, pimpinan sekolah harus secara khusus mempertimbangkan kompensasi yang diberikan
- b) Program pengembangan yang dilakukan harus dibuat semenarik mungkin dan menyenangkan, agar semua guru baik guru senior ataupun guru baru dapat mengikuti program dengan antusias dan sukarela. Selain itu, perlu dilakukan sosialisasi agar menumbuhkan kesadaran guru akan manfaat dari pelatihan yang dilakukan
- c) Dibutuhkan pengalokasian waktu yang cukup agar program yang dilakukan tepat dan mendalam, sehingga manajemen talenta yang dilakukan lebih efektif dan efisien
- d) Dibutuhkan monitoring yang berkelanjutan, sehingga talenta-talenta yang didapatkan dapat tersalurkan secara maksimal. pada dasarnya, yang terpenting adalah menanamkan bahwa organisasi di masa mendatang adalah tanggung jawab bersama dan menciptakan pemimpin di masa depan juga menjadi tanggung jawab bersama
- e) Dibutuhkan dana yang cukup besar, sehingga beberapa program harus disesuaikan kembali jika ingin diterapkan di sekolah-sekolah lain
- f) Permasalahan dalam pengimplementasian manajemen talenta akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen di sebuah organisasi, karena itu sudah menjadi kewajiban setiap organisasi untuk menganalisa dan mengembangkan talenta yang dimiliki karyawan dan membuat berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa SD Kharisma Bangsa telah mengimplementasikan manajemen talenta. Dimulai dari rekrutmen dengan menggunakan alat uji dan interview maupun melalui tahapan seleksi Academic of Future Teachers (AFT). Para guru dan tenaga kependidikan juga diberikan fasilitas pelatihan untuk menunjang peningkatan kompetensi dan jenjang karir. Di antara pelatihan tersebut adalah Development Teaching Proficiency (DTP), Future Path, Teacher Motivational Day (TMD), dan Pelatihan di luar sekolah. Beberapa dari kegiatan tersebut diselenggarakan bersama dengan PT. EDUVERSAL Indonesia yang menjadi platform terpilih sebagai konsultan pendidikan SD Kharisma Bangsa. Selanjutnya berkaitan dengan retensi Departemen SDM berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan bersamaan dengan potensi yang dimiliki para guru dan tenaga kependidikan. Beban kerja kemudian disesuaikan dengan minat dan bakat, serta pengalaman yang dimiliki. Selain itu jenjang karir dan kompensasi juga akan disesuaikan setiap tahunnya. Hal ini dimaksudkan agar retensi dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi.

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat SD Kharisma Bangsa dapat meningkatkan manajemen talenta guna menyiapkan individu yang terampil dan mempunyai pengetahuan yang luas sehingga mempunyai kualitas diri supaya dapat menyesuaikan dengan perubahan zaman yang tak terduga.

DAFTAR REFERENSI

- Afridayana, & Safrin, F. A. (2022). Analisis strategi pemasaran menggunakan business model canvas dalam meningkatkan penjualan (Studi pada UMKM Bobabox Medan). *Journal of Economics & Management*, 1(3), 107–115.
- Arif Fadilah, A., Nabila, A., Apriliani, A., Aliya Rahma, D., Zianira Fitri, I., Nur Rohmah, N., Citra Kumarani, N., Rizky Setiawan, R., Azkiatul Umma, S., & Julianis, T. (2022). Tantangan kepemimpinan kepala sekolah visioner dalam memahami visi misi sekolah (Studi kasus terhadap kepala sekolah SDI Daarul Huda Kecamatan Jati Uwung). *Juli*, 2(4), 443–453. <https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/alsys>
- Baqutayan, S. M. S. (2014). Is talent management important? An overview of talent management and the way to optimize employee performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(23), 2290–2295. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n23p2290>
- Bécherel, L. (2001). A framework for human resources development strategy at the macro-level. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 1(3–4), 73–97. https://doi.org/10.1300/J149v01n03_05
- Bisnis, J. K., Manajemen, D., Harmen, H., Pengajar, S., Manajemen, J., Unimed, F. E., Tri, M.,

- & Alumni, D. (2018). Pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 4(2). <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>
- Claus, L. (2019). HR disruption—Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.002>
- Handrimurtjahjo, D. A. (2014). Peran strategic entrepreneurship dalam membangun sustainable competitive advantage.
- Desmariansi, E., Muzayyanah, M., Jendriadi, J., & Rahmalina, W. (2021). Pentingnya keterlibatan orang tua di lembaga PAUD dalam menstimulasi perkembangan sosial emosional anak usia dini. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Multidisiplin*, 4(2), 109–115. <https://doi.org/10.36341/jpm.v4i2.1663>
- Fatah, T. M. (2019). Motivasi kerja dan motivasi berhasil. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 58. <https://doi.org/10.32678/annidhom.v4i1.4423>
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: An introduction to its methodology* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Kuhlthau, C. C. (2002). *Teaching library research* (2nd ed.). Scarecrow Press Inc.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). Joseph Sabatino.
- Pratama, S. A., Lorita, E., Saputra, H. E., & Ningsih, M. S. (2022). Perencanaan manajemen sumber daya manusia pada PT. Batang Hari Bengkulu Pratama. *Jurnal ISO (Ilmu Sosial dan Politik)*, 2(1), 77–88. <https://doi.org/10.53697/iso.v2i1>
- Scullion, H., Collings, D. G., & Caligiuri, P. (2010). Global talent management. *Journal of World Business*, 45(2), 105–108. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.011>
- Sequeira, A., John Attupuram, P., & Gopalakrishnan, S. (2015). Talent acquisition process in a multinational company: A case study. *Management of Innovation e-Journal CMBO*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2708086>
- Sumarto, L., & Rumaningsih, M. (2021). The impact of employee engagement on talent management and knowledge management on employee performance in the Social Security Administration for Employment at the Main Branch Office Surakarta. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>