

Kendala Dan Peluang Dalam Manajemen Talenta Pada Sektor Pendidikan di Kota Medan

Roy Dedi Ansarika

Program Studi Sarjana Manajemen
Universitas Prima Indonesia
Email: roydediansarikagnting@unprimdn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kendala utama dalam manajemen talenta di sektor pendidikan serta mengungkap peluang yang dapat dioptimalkan guna meningkatkan efektivitasnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang melibatkan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di tiga sekolah menengah di Kota Medan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen, kemudian dianalisis menggunakan metode analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala utama meliputi terbatasnya program pelatihan, rendahnya insentif finansial dan non-finansial, serta lemahnya sistem evaluasi kinerja. Meski demikian, peluang strategis seperti dukungan kebijakan pemerintah melalui program Merdeka Belajar dan adopsi teknologi digital, seperti Learning Management System (LMS), dapat dioptimalkan untuk mengatasi kendala tersebut. Kesimpulan penelitian ini menegaskan pentingnya pembaruan strategi manajemen talenta, termasuk pengembangan program pelatihan berkelanjutan, peningkatan sistem insentif, dan optimalisasi teknologi digital. Rekomendasi ini diharapkan dapat membantu institusi pendidikan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan talenta demi keberhasilan pendidikan di Indonesia.

Kata Kunci: *Manajemen Talenta, Pendidikan, Pelatihan, Insentif, Teknologi Digital*

Abstract

This research aims to identify the main constraints in talent management in the education sector and uncover opportunities that can be optimized to enhance its effectiveness. This study uses a qualitative approach with a case study method involving principals, teachers, and administrative staff at three high schools in the city of Medan. Data were collected through in-depth interviews, participatory observations, and document analysis, and then analyzed using thematic analysis methods. The research results show that the main constraints include limited training programs, low financial and non-financial incentives, and a weak performance evaluation system. Nevertheless, strategic opportunities such as government policy support through the Merdeka Belajar program and the adoption of digital technology, such as Learning Management Systems (LMS), can be

optimized to address these constraints. The conclusion of this research emphasizes the importance of updating talent management strategies, including the development of continuous training programs, enhancement of incentive systems, and optimization of digital technology. This recommendation is expected to help educational institutions improve the effectiveness of talent management for the success of education in Indonesia.

Key Words: *Talent Management, Education, Training, Incentives, Digital Technology*

Pendahuluan

Manajemen talenta merupakan konsep strategis dalam mengelola sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki individu yang tepat di posisi yang sesuai guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Di sektor pendidikan, keberhasilan pengelolaan talenta sangat memengaruhi kualitas layanan pendidikan dan hasil pembelajaran siswa. Namun, sektor ini menghadapi berbagai tantangan yang seringkali membatasi efektivitas manajemen talenta.

Menurut data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (2023), sebanyak 34% guru di Indonesia tidak mendapatkan pelatihan profesional selama tiga tahun terakhir. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan pelatihan dan implementasi program pengembangan tenaga pendidik. Di sisi lain, laporan Badan Pusat Statistik (2024) mencatat bahwa tingkat turnover tenaga pendidik di Indonesia mencapai 12%, lebih tinggi dibanding sektor lain seperti manufaktur dan jasa. Tingginya tingkat turnover ini berdampak pada stabilitas dan kontinuitas proses pembelajaran.

Fenomena ini semakin kompleks dengan adanya perubahan kebijakan seperti program Merdeka Belajar yang memerlukan tenaga pendidik adaptif dan inovatif. Sayangnya, kendala struktural seperti kurangnya anggaran, keterbatasan pelatihan, serta kurangnya penghargaan terhadap tenaga pendidik menjadi hambatan utama.

Selain itu, program pemerintah seperti Merdeka Belajar yang mengharuskan guru untuk lebih adaptif dan inovatif menambah beban kerja tanpa diiringi dengan dukungan yang memadai. Fenomena di lapangan juga menunjukkan bahwa insentif finansial dan non-finansial bagi tenaga pendidik belum kompetitif dibandingkan sektor lain, sebagaimana dilaporkan oleh Bank Dunia (2023). Kurangnya penghargaan terhadap profesi guru dan lemahnya sistem evaluasi kinerja menjadi tantangan tambahan yang memperburuk situasi.

Berdasarkan fenomena ini, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan utama, yaitu kendala apa saja yang dihadapi dalam manajemen talenta di sektor pendidikan dan peluang apa yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan yang ada, mengungkap peluang yang tersedia, dan memberikan rekomendasi strategis yang relevan bagi pengelola institusi pendidikan. Penelitian ini penting dilakukan karena keberhasilan manajemen talenta di sektor pendidikan akan berdampak langsung pada kualitas generasi penerus bangsa. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi para pengambil kebijakan dan pengelola lembaga pendidikan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih baik.

Penelitian ini mendesak untuk dilakukan mengingat pentingnya kualitas tenaga kerja dalam sektor pendidikan sebagai fondasi pembangunan bangsa. Dengan manajemen talenta yang efektif, institusi pendidikan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, efisiensi operasional, dan daya saing global. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam dua aspek: yakni secara teoritis dan praktis. Secara teoritis penelitian ini menyediakan wawasan baru tentang kendala dan peluang manajemen talenta, khususnya di sektor pendidikan Indonesia dan secara praktis penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi pengambil kebijakan dan pengelola institusi pendidikan dalam mengatasi kendala dan memanfaatkan peluang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang kendala dan peluang manajemen talenta di sektor pendidikan. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di tiga sekolah menengah pertama di Kota Medan. Pemilihan subjek

dilakukan secara purposive untuk mencakup keberagaman status sekolah, baik negeri maupun swasta.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara semi-struktur digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman dan pandangan informan tentang pengelolaan talenta di institusi masing-masing. Observasi dilakukan untuk memahami dinamika kerja dan pola interaksi antara tenaga pendidik dan manajemen. Sumber data sekunder mencakup laporan tahunan institusi pendidikan, kebijakan pemerintah terkait pendidikan, serta artikel jurnal yang relevan.

Instrumen pengumpulan data berupa pedoman wawancara yang disusun berdasarkan indikator utama dalam manajemen talenta, termasuk rekrutmen, pelatihan, retensi, dan pengembangan karier. Data dianalisis menggunakan metode analisis tematik yang melibatkan tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 1994). Triangulasi metode dan sumber data digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menemukan sejumlah kendala utama dalam manajemen talenta di sektor pendidikan, yaitu:

1. Kurangnya Pelatihan Berkala: 60% informan menyebutkan bahwa mereka tidak mendapatkan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran abad 21.
2. Minimnya Insentif: 45% guru menyatakan bahwa insentif finansial dan non-finansial belum mampu mendorong motivasi kerja mereka.
3. Sistem Evaluasi Kinerja yang Tidak Efektif: Sebagian besar responden merasa evaluasi kinerja yang ada belum mampu mendorong peningkatan profesionalisme.

Namun, terdapat peluang strategis, seperti:

1. Dukungan Kebijakan Pemerintah: Program Merdeka Belajar menyediakan ruang bagi tenaga pendidik untuk berinovasi.
2. Akses Teknologi Digital: Pemanfaatan Learning Management System (LMS) memungkinkan pengelolaan talenta secara lebih efisien.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen talenta yang dikemukakan oleh

Cappelli (2008) yang menyoroti pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompetitif. Selain itu, teori difusi inovasi Rogers (2003) menunjukkan bahwa adopsi teknologi dapat mendukung efektivitas pengelolaan talenta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala utama dalam manajemen talenta di sektor pendidikan meliputi kurangnya pelatihan berkala, minimnya insentif, dan sistem evaluasi kinerja yang tidak efektif. Sebanyak 60% informan menyebutkan bahwa mereka tidak pernah mengikuti pelatihan yang relevan dengan pembelajaran abad 21 dalam tiga tahun terakhir. Selain itu, 45% guru menyatakan bahwa insentif finansial dan non-finansial yang diberikan belum mampu mendorong motivasi kerja mereka. Sistem evaluasi kinerja yang ada juga dinilai belum memadai dalam mendorong peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

Di sisi lain, penelitian ini menemukan adanya peluang strategis yang dapat dioptimalkan. Dukungan kebijakan pemerintah melalui program Merdeka Belajar memberikan ruang bagi tenaga pendidik untuk lebih berinovasi dalam pembelajaran. Selain itu, akses terhadap teknologi digital seperti Learning Management System (LMS) juga memungkinkan pengelolaan talenta secara lebih efisien. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen talenta yang dikemukakan oleh Cappelli (2008), yang menyebutkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan merupakan kunci keberhasilan manajemen talenta. Selain itu, teori difusi inovasi oleh Rogers (2003) mendukung pentingnya adopsi teknologi dalam mendukung pengelolaan talenta.

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kendala utama dalam manajemen talenta di sektor pendidikan adalah kurangnya pelatihan berkala, minimnya insentif, dan lemahnya

sistem evaluasi kinerja. Namun, terdapat peluang strategis seperti dukungan kebijakan pemerintah dan akses terhadap teknologi digital yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan talenta. Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan agar institusi pendidikan mengembangkan program pelatihan berkelanjutan, meningkatkan sistem insentif, dan mengoptimalkan penggunaan teknologi digital.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (2024). Laporan tahunan sektor pendidikan. Jakarta: BPS.
- Bank Dunia. (2023). Indonesia Education Report. Washington, D.C.: World Bank.
- Cappelli, P. (2008). Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty. Harvard Business Press.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2023). Statistik Pendidikan Nasional. Jakarta: Kemendikbud.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rogers, E. M. (2003). Diffusion of Innovations. New York: Free Press.