



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 1240-1252

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Penerapan Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli

Jeliman Netral Zebua^{1✉}, Syah Abadi Mendrofa², Delipiter Lase³, Eliyunus Waruwu⁴,
Forman Halawa⁵

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Email: jelimannetral@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kinerja guru merupakan prestasi kerja atau capaian prestasi yang telah dilaksanakan dan diperoleh guru pada waktu atau periode tertentu yang berguna dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada penelitian ini yang menjadi permasalahan pertama adalah bagaimanakah penerapan manajemen talenta untuk meningkatkan kinerja guru dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen talenta untuk meningkatkan kinerja guru dan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi, dan observasi. Peneliti melakukan observasi dengan langsung terjun kelapangan untuk melihat objek yang diteliti kemudian peneliti melakukan wawancara untuk menggali informasi kepada sumber data yakni informan kunci, informan utama dan informan pendukung. Teknik analisis data yang di gunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh kesimpulan bahwa penerapan manajemen talenta di UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli telah dilakukan oleh guru namun belum maksimal dikarenakan kekurangan guru yang memiliki kemampuan dibidang seni rupa dan seni tari sehingga guru yang tidak memiliki kemampuan dibidang tersebut harus bisa mengajar untuk memenuhi kebutuhan siswanya, dan masih ada guru yang belum memiliki kreativitas dalam mengajar dengan memanfaatkan fasilitas pembelajaran yang ada disekolah tersebut.

Kata Kunci: *Penerapan manajemen talenta, Pengembangan profesi dan Kinerja guru*

Abstract

Teacher performance is work achievement or achievement that has been carried out and obtained by teachers at certain times or periods that are useful in achieving organizational goals. In this study, the first problem is how to apply talent management to improve teacher performance and what are the factors that affect teacher performance at UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Gunungsitoli City. This study aims to analyze the application of talent management to improve teacher performance and to analyze the factors that affect teacher performance at UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Gunungsitoli City. This research uses a qualitative approach with a type of descriptive research, the data collection techniques used in this study are interviews, documentation, and observation. Researchers make observations by going directly into the field to see the object under study then researchers conduct interviews to explore information to data sources, namely key informants, main informants and supporting informants. Data analysis techniques used are data collection, data reduction, data presentation, and conclusions. Based on the results of the study, it was concluded that the application of talent management at UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Gunungsitoli City has been carried out by teachers but has not been maximized due to the shortage of teachers who have the ability in the field of fine arts and dance so that teachers who do not have the ability in these fields must be able to teach to meet the needs of their students, and there are still teachers who do not have creativity in teaching by utilizing the learning facilities in schools aforementioned.

Keywords: Application of talent management, Professional development and Teacher performance

PENDAHULUAN

Salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi dan karier pegawai adalah melalui manajemen talenta yang merupakan upaya pengelolaan aparatur sipil negara untuk memperoleh talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan tertentu. Berdasarkan Pasal 179 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS yang merupakan bagian kelompok rencana suksesi dapat dinominasikan untuk mengisi lowongan sesuai dengan kebutuhan instansi. Pegawai merupakan aktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga organisasi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mengembangkan pegawai yang sudah dimiliki oleh organisasi. Keberhasilan organisasi dalam pengelolaan talenta dapat dilihat dari pola pikir organisasi yang mengutamakan pengembangan pegawai secara adil, mengimplementasikan *performance culture* untuk menilai dan mengukur keberhasilan pegawai, memiliki *executive sponsorship* dalam mendukung pengembangan pegawai yang memiliki potensi tinggi, dan menerapkan sistem informasi kepegawaian yang lengkap dan akurat terkait data-data kepegawaian.

Manajemen talenta adalah serangkaian proses sumber daya manusia terpadu dalam mengidentifikasi, mengelola dan mengembangkan kemampuan seseorang berdasarkan kinerja yang dimiliki dengan tujuan mendapatkan karyawan yang tetap sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Manajemen talenta pada dasarnya adalah gabungan inisiatif yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan keunggulan bisnis dengan mengoptimalkan karyawan bertalenta. Kuncinya pada proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan bertalenta untuk dapat terus menciptakan keunggulan bisnis bagi perusahaan. Manajemen talenta selaras dengan keseluruhan upaya serta fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja. Kinerja guru dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik di sekolah. Untuk menjadi sekolah unggulan, perlu ada perhatian khusus terhadap faktor-faktor menjadi sekolah unggulan, manajemen talenta adalah pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan menggunakan proses analisis, pengembangan dan pemanfaatan talenta yang berkelanjutan.

Adapun pengertian manajemen talenta, Dixit dan Arrawatia (2018: 426) mengutip bahwa semua definisi manajemen talenta mencakup identitas tugas, memilih, mengembangkan, menilai, memotivasi dan mempertahankan bakat untuk mengamankan keunggulan kompetitif organisasi berkelanjutan. Sedangkan menurut Lewis (2018:133) Manajemen talenta lebih dari sekedar merekrut, rencana suksesi, pelatihan dan menempatkan orang pada pekerjaan yang tepat dan waktu yang tepat, manajemen talenta merupakan strategi yang penting. Menurut Carolina Machado (2018:13) berpendapat bahwa manajemen talenta adalah pendekatan korporat yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta dalam organisasi.

Dari fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan untuk melakukan penelitian mengenai analisis penerapan manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja guru. Maka dari hal itu peneliti melakukan penelitian dengan judul "Analisis Penerapan Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli"

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan dan fokus pada penelitian. Menurut Sugiyono (2019:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan

demikian, dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode penelitian yang sesuai untuk memperoleh sebuah data yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Sedangkan Menurut Arikunto (2019:136) metode penelitian adalah cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.

Menurut Sugiyono (2019:25), Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Metode kualitatif adalah metode penelitian digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi) data yang diperoleh cenderung data kualitatif analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif dapat bersifat temuan potensi dan masalah keunikan objek makna suatu peristiwa proses dan interaksi sosial kepastian kebenaran data kontruksi fenomena temuan hipotesis. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Penelitian ini dilakukan pada kondisi yang alamiah serta menggunakan kenyataan yang sebenarnya bisa disebut penelitian naturalistik. Pada penelitian kualitatif teknik pengumpulan data secara triangulasi gabungan antara observasi, wawancara dan dokumentasi.

Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019:38), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan variabel tunggal, yaitu manajemen talenta. Manajemen talenta adalah serangkaian proses sumber daya manusia terpadu dalam mengidentifikasi, mengelola dan mengembangkan kemampuan seseorang berdasarkan kinerja yang dimiliki dengan tujuan mendapatkan karyawan yang tetap sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian ini juga mempunyai pengaruh manajemen talenta, profesionalisme dan kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi atau objek penelitian adalah sangat penting karena dijadikan sebagai suatu tempat untuk pengambilan data. Penelitian ini dilakukan pada UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Jln. Fondrako Km 2,1 Kota Gunungsitoli.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Pada penelitian ini data yang di kumpulkan merupakan data kualitatif dengan instrumen pengumpul data kualitatif. Sugiyono (2019:224) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah suatu kegiatan dimana semua sumber data dan responden lainnya terkumpul. Analisis data membuat pengelompokan data variabel untuk semua respnden, data variabel untuk responden ditabulasi, variabel yang diteliti digunakan untuk penyajian data, menguji hipotesis yang telah diajukan untuk melakukan perhitungan.

Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, sehingga dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Untuk memperoleh hasil yang akurat, maka peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai.

Sumber Informasi

Dalam penelitian kualitatif sumber data adalah manusia yang mempunyai peran sangat penting sebagai individu yang memiliki sumber informasi. Menurut Moleong (2018.132) Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Adapun sumber informasi yang digunakan peneliti adalah:

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Data adalah keterangan mengenai suatu keadaan pada responden. Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Dalam pengumpulan sumber data pada penelitian ini dapat menggunakan dua cara yaitu:

1. Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau kepada peneliti secara langsung dengan langsung meneliti objeknya dilapangan. Dalam penelitian ini menjadi sumber data primer adalah Tenaga Pendidik dan Pendidik di UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa.

2. Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Data sekunder dalam hal ini dapat diperoleh dari dokumen-dokumen kinerja pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:137) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Berdasarkan jenis penelitian diatas yaitu penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang diperlukan sangat tergantung pada masalah yang dihadapi, oleh karena itu penelitian ini akan menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu wawancara, dokumentasi dan observasi.

1. Wawancara

Wawancara atau *interview* merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini wawancara ditujukan kepada Tenaga Pendidik dan Pendidik di UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli.

2. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya *monumental* dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data tentang manajemen talenta untuk meningkatkan kinerja guru pada UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli.

3. *Observasi*

Pengamatan atau *Observasi* adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi atau pengamatan. Begitu juga dengan peneliti yang menggunakan observasi untuk memperoleh data secara langsung tanpa melalui perantara. Pengamatan dilakukan untuk memperoleh data tentang bagaimana penerapan manajemen talenta tenaga pendidik di UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli dalam mengembangkan talentanya dengan mengamati secara langsung

kinerja tenaga pendidik, hal tersebut dimaksudkan agar penelitian dapat memperoleh data yang akurat dan faktual.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:147) analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisa data yaitu mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis *responden* data berdasarkan variabel dari seluruh *responden*, menyajikan data variabel yang teliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data adalah proses yang digunakan untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Tahap analisis data antara lain:

1. Pengumpulan Data

Sugiyono (2019:322) mengemukakan bahwa dalam penelitian kualitatif pengumpulan datanya dengan melakukan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, atau gabungan ketiganya (triangulasi).

2. Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2019:323) mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan memepermudah peneliti. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer, dengan memberikan kode pada aspek tertentu.

3. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dengan menyajikan data, maka peneliti akan dimudahkan untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

4. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bab sebelumnya, peneliti telah menjelaskan latar belakang penelitian, teori-teori yang menguatkan penelitian dan metode penelitian yang digunakan. Maka pada bagian ini, dipaparkan mengenai hasil penelitian dan peneliti datang secara langsung ke UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan.

Seperti yang telah diuraikan, peneliti terlebih dahulu melaksanakan observasi guna mengetahui keadaan lapangan. Seterusnya, peneliti melaksanakan wawancara untuk menghimpun segala informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Peneliti melaksanakan wawancara kepada pimpinan UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa sebagai informan kunci, serta kepada tujuh orang guru sebagai informan utama dan pendukung. Metode wawancara yang dilakukan adalah metode bebas terpimpin; peneliti bertemu langsung kepada informan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas dan tetap berpedoman pada pedoman pertanyaan yang telah dibuat dan berdasarkan judul penelitian.

Pembahasan

Penelitian ini telah memaparkan data tentang bagaimana penerapan manajemen talenta untuk meningkatkan kinerja guru di UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli serta apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di UPTD SDN 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli, peneliti terlebih dahulu membahas temuan tentang bagaimana penerapan manajemen talenta untuk meningkatkan kinerja guru di UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli, penelitian ini menemukan tiga indikator manajemen talenta, temuan ini akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Seleksi

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 sejalan juga dengan teori Sri Larasati (2018:59) Seleksi adalah proses indentifikasi dan pemilihan orang atau orang-orang dari sekelompok pelamar yang ada melalui serangkaian tahapan tes, sehingga diperoleh tenaga kerja yang paling sesuai atau yang paling memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menempati suatu jabatan atau posisi tertentu yang telah tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini, yang dilakukan perusahaan tersebut. Seleksi yang ketat juga dapat memastikan bahwa disekolah tersebut memiliki tenaga pendidik yang berkualitas dan tidak hanya

fokus pada keahlian akademik, tetapi juga pada kemampuan mengajar, kemampuan beradaptasi, serta komitmen terhadap pendidikan siswa.

2. Penempatan

UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa masih kekurangan guru yang berpotensi khususnya dibidang seni rupa dan seni tari sehingga penempatan guru atau pembagian tugas guru belum sesuai sehingga guru yang ada disekolah harus bisa mengajar di bidang tersebut atau mengisi posisi sementara untuk memenuhi kebutuhan siswanya, hal ini juga sejalan dengan teori Warman (2020:134) jika dalam perusahaan mempunyai karyawan dengan talenta yang tepat dan ditempatkan ditempat yang seharusnya akan membuat perusahaan lebih produktif dan dapat bersaing dengan pesaingnya.

3. Pengembangan

Dari sisi pengembangan, tenaga pendidik di UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa memiliki kendala dalam pengembangan antara lain, kurangnya persiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran atau membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dalam menghadapi perubahan kurikulum, kurangnya partisipasi guru dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan, kurangnya kreativitas guru dalam membimbing atau mengembangkan bakat siswanya, kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran dan masih ada juga satu atau dua orang guru yang kurang dalam mengoperasikan fasilitas yang ada disekolah, hal ini juga sejalan dengan Dubrin dalam Ramli & Yudhistira (2018:812) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menerapkan manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja guru adalah suatu pendekatan yang dapat membantu sekolah memaksimalkan potensi pengajar mereka, manajemen talenta guru juga merupakan alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru dan secara tidak langsung berdampak positif pada pendidikan siswa, dan dapat membantu guru menjadi lebih efektif dalam pekerjaannya.

Selanjutnya penelitian ini juga telah menemukan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di UPTD SDN 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli antara lain, rasa dedikasi dan kepribadian personal guru, pengembangan profesi, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan dan kesejahteraan, yang akan dibahas dalam beberapa poin berikut ini:

1. Rasa dedikasi dan kepribadian personal guru

Guru sebagai teladan bagi siswanya harus memiliki sikap dan kepribadian utuh yang tepat dijadikan tokoh panutan dalam seluruh segi kehidupan. Karena guru harus

selalu berusaha memilih dan melakukan perbuatan yang positif, disamping itu guru juga harus mampu mengimplementasikan nilai-nilai tinggi terutama yang diambil dari ajaran agama. Misalnya jujur dalam perbuatan dan perkataan, tidak munafik. Dengan hadirnya kepribadian yang positif seperti dedikasi, tanggung jawab, disiplin, kasih sayang dan lainnya maka hal apapun yang berkaitan dengan materi tidak menjadi tujuan utama, karena tugas utama guru sejatinya adalah mendidik dengan penuh dedikasi. Tenaga pendidik di UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa memiliki rasa dedikasi dengan adanya dorongan dari kepribadian personal guru untuk membantu siswa mencapai potensinya, memberikan pengalaman belajar yang lebih baik kepada siswa dan perasaan tanggung jawab terhadap perkembangan pendidikan siswanya. Dampak positif terhadap hasil yang guru dapatkan dari siswa dapat memotivasi guru untuk terus mengembangkan keterampilannya sebagai pendidik.

2. Pengembangan Profesi

Salah satu upaya dalam pengembangan profesi guru dengan cara peningkatan dan pengembangan keterampilan dapat diperoleh melalui proses pembelajaran. Pengembangan profesi guru dapat membangun kemandirian di kalangan guru sehingga mampu untuk mengaktualisasikan dirinya guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Pengembangan profesi guru juga merupakan kegiatan guru dalam pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya. Dalam mengukur keberhasilan pengembangan profesi, tenaga pendidik di UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa melakukan cara dengan melihat dampak dari peningkatan hasil belajar siswa, dengan mengikuti program pengembangan untuk mengukur pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan, saling meminta umpan balik dengan rekan kerja untuk mengevaluasi perubahan dalam pendekatan pengajaran dan memahami perkembangan atau perubahan kurikulum.

3. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam konteks pengembangan guru adalah kunci untuk membantu guru tumbuh dan berkembang dalam perannya sebagai tenaga pendidik. Komunikasi guru yang efektif di dalam kelas juga memungkinkan guru untuk memahami kebutuhan siswa, menjelaskan konsep dengan jelas, dan menjaga siswa terlibat dalam pembelajaran, sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan serta perkembangan siswa. Dalam berkomunikasi yang efektif, tenaga pendidik di UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa menggunakan bahasa yang sederhana dan jelas dalam menyampaikan materi pembelajaran supaya siswa

lebih mudah mengerti dan memahaminya, juga memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya dan merespon pertanyaan untuk melibatkan siswa tersebut dalam berdialog dan menggunakan metode belajar dengan berdiskusi kelompok sehingga meningkatkan komunikasi siswa tersebut.

4. Hubungan dengan Masyarakat

Tenaga pendidik di UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa dengan masyarakat sudah menjalin hubungan yang baik, karena hubungan ini memiliki dampak besar pada pengalaman belajar siswa dan kesuksesan sekolah secara keseluruhan. Masyarakat juga dapat memberikan dukungan dan sumber daya tambahan kepada sekolah seperti kontribusi finansial atau bantuan dalam penyediaan fasilitas disekolah. Hubungan positif dengan masyarakat dapat menciptakan hubungan yang berkelanjutan di mana sekolah dan masyarakat bekerja bersama untuk tujuan pendidikan yang lebih baik. Hubungan yang baik antara guru dengan orangtua juga sangat penting untuk melibatkan orangtua dalam pendidikan anaknya dan dapat memberikan motivasi kepada anaknya di rumah untuk belajar lebih giat lagi.

5. Kedisiplinan dan Kesejahteraan

Tenaga pendidik di UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa juga disiplin dalam manajemen waktu dan beban kerja, memiliki kemampuan untuk merencanakan pelajaran dengan baik, mengelola waktu, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Guru yang merasa bahagia dan sehat dapat termotivasi untuk menjaga disiplin dalam pengajaran dan berinteraksi dengan siswa. Dan guru yang merasa puas dengan pekerjaannya atau merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk mengajar dikelas. Disiplin merupakan salah satu keberhasilan guru untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dalam kegiatan proses belajar mengajar, dengan disiplin kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, menjaga suasana ketertiban kelas dan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan menjaga kedisiplinan dan kesejahteraan yang seimbang, guru dapat meningkatkan kinerja mereka dan memberikan pengalaman belajar sehingga dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif, produktif, dan mendukung pertumbuhan

SIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini telah menjelaskan tentang Analisis penerapan manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja guru pada UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli.

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerapan manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja guru didukung dengan adanya seleksi untuk tenaga pendidik, namun masih belum terlaksana dengan baik dikarenakan masih terdapat tenaga pendidik yang tidak sesuai potensinya dengan posisi yang ditetapkan, dan masih ada tenaga pendidik yang sudah lama bertugas namun belum memiliki kreativitas dalam mengajar dan menggunakan fasilitas pembelajaran yang ada di sekolah.
2. Dalam penerapan manajemen talenta, penempatan juga mendukung dalam meningkatkan kinerja guru yakni pembagian tugas guru, namun pembagian tugas guru masih belum sesuai dikarenakan kekurangan guru yang memiliki basic atau talenta di bidang seni rupa dan seni tari sehingga guru yang ada di sekolah atau yang tidak memiliki kemampuan di bidang tersebut harus bisa mengajar untuk memenuhi kebutuhan siswanya.
3. Tenaga pendidik mempunyai cara untuk menerapkan manajemen talenta di sekolah dengan cara berkreasi dalam mengajar dengan menggunakan metode gambar, video ataupun menggunakan barang untuk menghitung atau mengenal huruf dengan memanfaatkan teknologi sehingga siswa/i tertarik atau mudah memahami dan tidak merasa bosan ketika kegiatan belajar mengajar berlangsung dan didukung juga dengan teknologi yang ada di sekolah seperti laptop dan infokus. Namun masih ada kendala-kendala yang dihadapi guru dalam menerapkan manajemen talenta di sekolah yaitu kurangnya persiapan dalam menguasai materi pembelajaran atau pembuatan RPP dengan adanya perubahan kurikulum, masih ada guru yang kurang dalam menggunakan fasilitas pembelajaran, kurangnya sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan belajar mengajar, dan kurangnya kreativitas guru dalam membimbing atau mengembangkan bakat siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aprinawati, Agustini, F., & Harmen, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit

Swasta di Kota Medan.

Arif Bondan Rudianto.2018. pengaruh disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap semangat kerja di PT. Taspen (PERSERO) KCU Bandung.Bandung