



## **Pentingnya Manajemen Talenta Dalam Pendidikan (Studi Literatur)**

**Harol R. Lumapow, Shienty Gaspersz, Jehezkiel panjaitan, Truly Galancy Kerap, Mendy Juniaty Hatibie, Maximillian Christian Oley**

Universitas Negeri Manado, Indonesia

[harolrlumapow@gmail.ac.id](mailto:harolrlumapow@gmail.ac.id), [shienty.gz@gmail.com](mailto:shienty.gz@gmail.com), [jez.pan17@gmail.com](mailto:jez.pan17@gmail.com),

[keraptruly22@gmail.com](mailto:keraptruly22@gmail.com), [mendyjh@yahoo.com](mailto:mendyjh@yahoo.com), [maxioley@yahoo.com](mailto:maxioley@yahoo.com)

---

### **INFO ARTIKEL**

#### **Kata Kunci:**

Manajemen Talenta, SDM, Pendidikan

### **ABSTRAK**

Manajemen talenta merupakan strategi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan daya saing institusi, terutama di tengah perubahan global yang cepat dan tantangan pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen talenta dalam mendukung pengembangan institusi pendidikan di Indonesia. Metode penelitian literatur (*literature review*) dengan pendekatan deskriptif-analitis digunakan dalam penelitian ini, dengan data yang diperoleh dari jurnal ilmiah, buku, dan laporan penelitian yang relevan. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen talenta berperan dalam meningkatkan efektivitas institusi pendidikan melalui proses identifikasi, pengembangan, dan retensi SDM berbakat. Selain itu, penerapan manajemen talenta membantu institusi pendidikan menghadapi tantangan perubahan teknologi, meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, dan mendukung pencapaian tujuan strategis. Kesimpulannya, penerapan manajemen talenta yang terencana dan strategis menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan sekaligus menciptakan daya saing yang berkelanjutan.

#### **Keywords:**

Talent Management, Human Resources, Education

*Talent Human*

#### **ABSTRACT**

*Talent management is an important strategy in improving the quality of education and the competitiveness of institutions, especially during rapid global changes and challenges in human resource management. This study aims to examine the role of talent management in supporting the development of educational institutions in Indonesia. A literature review method with a descriptive-analytical approach was used in this study, with data obtained from scientific journals, books, and relevant research reports. The results of the analysis show that talent management plays a role in improving the effectiveness of educational institutions through the process of identifying, developing, and retaining talented human resources. In addition, the implementation of talent management helps educational institutions face the challenges of technological change, improve the professionalism of educators, and support the achievement of strategic goals. In conclusion, the implementation of planned and strategic talent management is the key to improving the quality of education while creating sustainable competitiveness.*

---

## PENDAHULUAN

Manajemen talenta adalah pendekatan strategis untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan meningkatkan daya saing organisasi melalui pengelolaan individu-individu berbakat yang memiliki potensi tinggi (Sugiarti et al., 2022); (Ramadhani & Kuswinarno, 2024). Dalam konteks pendidikan, manajemen talenta memainkan peran penting untuk menciptakan tenaga pendidik dan staf pendukung yang kompeten, sekaligus mendukung pencapaian tujuan strategis institusi pendidikan (Salma & Rizky, 2024); (Subandi et al., 2025). Hal ini melibatkan serangkaian proses, mulai dari identifikasi, pengembangan, hingga retensi talenta yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan strategis jangka panjang (Haudi et al., 2021).

Perubahan lingkungan global dan kemajuan teknologi pada era Revolusi Industri 4.0 menuntut institusi pendidikan untuk tidak hanya menyediakan layanan pembelajaran yang relevan, tetapi juga memastikan bahwa SDM yang terlibat mampu merespons perubahan tersebut dengan cepat (Amrullah et al., 2024). Tenaga pendidik yang terampil dan mampu beradaptasi dengan teknologi memainkan peran kunci dalam mewujudkan hal ini. Oleh karena itu, manajemen talenta di institusi pendidikan menjadi bagian integral dari strategi peningkatan kualitas pendidikan dan daya saing institusi (Istikhah et al., 2022).

Lebih jauh, manajemen talenta dalam pendidikan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan pendidikan, tetapi juga berkontribusi terhadap pengembangan karier tenaga pendidik dan peningkatan komitmen organisasi. Studi menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta yang efektif dapat memperkuat pengembangan karier individu, meningkatkan keterikatan mereka terhadap institusi, dan pada akhirnya mendorong terciptanya keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hal ini sangat relevan di tengah persaingan yang semakin ketat di sektor pendidikan (Prakosa, 2023).

Namun, implementasi manajemen talenta di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, seperti minimnya program yang sistematis dan berkelanjutan, serta keterbatasan dalam ekosistem pendukung seperti pendanaan, regulasi, dan fasilitas pengembangan SDM. Kondisi ini membutuhkan terobosan kebijakan yang mencakup penyediaan basis data talenta terpadu, pengembangan program pembinaan berkelanjutan, dan orkestrasi lintas sektor untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan manajemen talenta di institusi pendidikan (Fachriansyah & Wulandari, 2022).

Manajemen talenta di sektor pendidikan tidak hanya menjadi alat untuk menghadapi tantangan internal seperti turnover SDM dan kesenjangan kompetensi, tetapi juga menjadi kunci untuk membangun daya saing bangsa melalui penciptaan tenaga pendidik yang unggul. Dengan pendekatan yang terintegrasi dan berorientasi jangka panjang, institusi pendidikan dapat memanfaatkan potensi SDM mereka untuk menciptakan dampak yang signifikan dalam dunia pendidikan, baik di tingkat nasional maupun global.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan sistematis dan komprehensif dalam mengkaji manajemen talenta di sektor pendidikan, dengan fokus pada konteks Indonesia. Penelitian ini tidak hanya menyoroti teori-teori manajemen talenta, tetapi juga

memberikan analisis mendalam tentang implementasi praktis dan tantangan yang dihadapi institusi pendidikan dalam menerapkan manajemen talenta.

Sebelumnya, penelitian oleh Haudi et al. (2021) memberikan pengantar mengenai manajemen talenta, namun tidak secara rinci membahas aplikasinya dalam konteks pendidikan. Sementara itu, penelitian oleh Prakosa (2023) menyentuh pengaruh manajemen talenta terhadap keunggulan kompetitif, tetapi tidak fokus pada tantangan spesifik yang dihadapi oleh institusi pendidikan di Indonesia.

Penelitian ini membedakan dirinya dengan memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai manajemen talenta, termasuk aspek-aspek seperti resistensi terhadap perubahan, budaya organisasi, dan penggunaan teknologi dalam mendukung pengelolaan talenta. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi baru dalam literatur manajemen talenta di sektor pendidikan dengan mengaitkan teori dengan praktik lapangan. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada teori, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi institusi pendidikan untuk menerapkan manajemen talenta secara efektif, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan manajemen talenta dalam pendidikan, yang sangat relevan untuk menghadapi tantangan di era modern.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian literatur (*literature review*) dengan pendekatan deskriptif-analitis untuk mengkaji pentingnya manajemen talenta dalam pendidikan. Data yang digunakan bersumber dari berbagai literatur relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, dan laporan penelitian, yang membahas teori, implementasi, tantangan, dan manfaat manajemen talenta di sektor pendidikan. Proses analisis dilakukan secara sistematis melalui pengumpulan literatur, penelaahan isi secara mendalam, pengidentifikasian konsep-konsep utama, serta analisis keterkaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan. Pendekatan ini bertujuan memberikan gambaran komprehensif tentang penerapan manajemen talenta dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya. Penelitian ini berfokus pada analisis literatur tanpa melibatkan pengumpulan data lapangan, untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang isu dan peluang implementasi manajemen talenta dalam pendidikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep Dasar dan Pentingnya Manajemen Talenta**

Manajemen talenta adalah pendekatan strategis untuk mengelola sumber daya manusia dengan fokus pada identifikasi, pengembangan, dan retensi individu yang memiliki kemampuan unggul dan potensi tinggi (Angliawati & Fatimah, 2020). Proses ini mencakup langkah-langkah seperti rekrutmen, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, mentoring, dan pemberdayaan, serta strategi untuk mempertahankan individu-individu berbakat dalam organisasi. Tujuannya adalah memastikan keberlanjutan

organisasi dengan memiliki sumber daya manusia yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan strategis (Haudi et al., 2021).

Dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan, manajemen talenta memainkan peran penting untuk meningkatkan daya saing dan kualitas organisasi. Dalam konteks pendidikan, manajemen talenta membantu lembaga untuk mengidentifikasi tenaga pendidik dan peserta didik berbakat, menyediakan program pengembangan seperti pelatihan profesional atau beasiswa, dan menjaga keterlibatan serta retensi mereka. Pendekatan ini mendukung peningkatan kualitas pengajaran, riset, dan layanan pendidikan, sekaligus memperkuat daya saing institusi di tingkat nasional maupun internasional (Fachriansyah & Wulandari, 2022).

Penerapan manajemen talenta memberikan berbagai manfaat strategis, di antaranya:

- 1) Meningkatkan Efektivitas Organisasi: Dengan memiliki individu yang tepat di posisi yang strategis, organisasi dapat beroperasi lebih efisien dan mencapai target dengan lebih baik.
- 2) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia: Program pengembangan talenta meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan, yang berkontribusi langsung pada kinerja organisasi.
- 3) Retensi Talenta: Strategi retensi seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung mengurangi tingkat turnover karyawan.
- 4) Pengelolaan Keberlanjutan: Dengan manajemen talenta yang baik, organisasi dapat mempersiapkan suksesor untuk posisi kunci, sehingga keberlanjutan operasional tetap terjamin.

### **Peran Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan**

Manajemen talenta berperan dalam membantu lembaga pendidikan untuk mengidentifikasi potensi unggul di antara tenaga pengajar, staf, dan peserta didik. Proses ini mencakup langkah-langkah analitis yang sistematis seperti penilaian kinerja, pengukuran kompetensi, dan identifikasi bakat sejak dini. Sebagai contoh, SD Kharisma Bangsa menggunakan metode perekrutan yang mencakup analisis kebutuhan SDM berbasis jumlah jam pengajaran dan spesifikasi tenaga pendidik yang dibutuhkan. Program ini diperkuat dengan pelatihan terstruktur seperti Development Teaching Proficiency (DTP) untuk meningkatkan kompetensi dan mempertahankan tenaga pengajar berbakat (Fauzi et al., 2024).

Retensi talenta menjadi elemen penting karena turnover yang tinggi dapat memengaruhi stabilitas kualitas pendidikan. Beberapa strategi yang diterapkan, seperti memberikan penghargaan non-finansial, tunjangan tambahan, dan jenjang karir yang jelas, mampu menciptakan loyalitas dan keterlibatan yang lebih besar di antara tenaga pendidik (Fauzi et al., 2024).

Manajemen talenta terbukti memiliki korelasi langsung dengan kinerja institusi pendidikan. Proses ini memastikan bahwa tenaga pengajar dan staf tidak hanya memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga, tetapi juga ditempatkan pada posisi yang tepat untuk memaksimalkan produktivitas. Dalam konteks PPTQ Darul Fikri,

implementasi manajemen talenta berbasis model Four-D Thiagarajan menunjukkan peningkatan kinerja tenaga pendidik melalui pengembangan kompetensi secara menyeluruh. Penilaian kinerja menunjukkan bahwa setelah implementasi model ini, kesenjangan kinerja di antara tenaga pendidik hampir tidak ada, dengan rata-rata skor kinerja yang sangat tinggi (Istikhah et al., 2022).

Selain itu, penelitian di Akademi Kepolisian Semarang menunjukkan bahwa manajemen talenta tidak hanya meningkatkan pengembangan karir tenaga pendidik tetapi juga memengaruhi komitmen organisasi. Komitmen ini, pada gilirannya, meningkatkan keunggulan kompetitif institusi secara signifikan. Hal ini membuktikan bahwa manajemen talenta berfungsi sebagai pendorong utama untuk mengoptimalkan performa individu sekaligus meningkatkan kualitas keseluruhan lembaga (Prakosa, 2023).

Manajemen talenta juga berfungsi sebagai alat transformasi untuk menjawab tantangan pendidikan modern, seperti perubahan teknologi, globalisasi, dan kompetisi yang semakin ketat. Proses pengelolaan ini mencakup identifikasi kebutuhan talenta, pelatihan, mentoring, dan perencanaan suksesi untuk memastikan keberlanjutan organisasi pendidikan. Dengan mengadopsi strategi manajemen talenta yang berbasis teknologi dan data, lembaga pendidikan dapat merancang program-program pengembangan SDM yang lebih efektif dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Sebagai contoh, pengelolaan berbasis teknologi di SD Kharisma Bangsa melibatkan penggunaan program-program pelatihan seperti seminar pendidikan, micro-teaching, dan future path untuk memastikan bahwa tenaga pendidik memiliki keterampilan yang relevan. Dengan pendekatan ini, sekolah tidak hanya mempertahankan talenta terbaik tetapi juga memastikan bahwa mereka berkembang seiring kebutuhan lembaga pendidikan (Fauzi et al., 2024).

### **Strategi Implementasi Manajemen Talenta di Lingkungan Pendidikan**

Identifikasi talenta potensial merupakan langkah awal yang krusial dalam implementasi manajemen talenta di lingkungan pendidikan. Proses ini melibatkan beberapa metode sebagai berikut:

#### **a. Penilaian Kinerja dan Kompetensi**

Penilaian dilakukan untuk mengidentifikasi individu dengan potensi unggul. Penggunaan metode analisis kinerja secara kuantitatif dan kualitatif memungkinkan lembaga pendidikan mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai performa tenaga pendidik, mencakup aspek kemampuan teknis, dedikasi, dan potensi kepemimpinan. Penilaian ini menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pengembangan dan penempatan yang sesuai (Singerin et al., 2024).

#### **b. Pengelompokan Talenta**

Setelah proses identifikasi, individu-individu berbakat dikelompokkan berdasarkan tingkat kompetensi, motivasi, dan kesiapan mereka untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa program pengembangan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan dan potensi setiap individu. Pengelompokan ini juga membantu lembaga pendidikan dalam memprioritaskan sumber daya untuk pengembangan SDM strategis.

c. Penggunaan Alat Penilaian Modern

Pemanfaatan alat penilaian berbasis teknologi, seperti sistem informasi manajemen, memungkinkan identifikasi talenta dilakukan dengan lebih efektif dan efisien. Sistem ini memberikan data terperinci yang membantu lembaga dalam menyusun rencana pengembangan talenta secara lebih tepat sasaran (Istikhah et al., 2022).

Adapun langkah-langkah pengembangan yang dirancang untuk mengembangkan individu berbakat menjadi sumber daya strategis bagi lembaga pendidikan:

a. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Pelatihan berbasis kebutuhan menjadi langkah utama dalam pengembangan talenta. Program-program seperti *Development Teaching Proficiency* (DTP), pelatihan berbasis teknologi, dan pelatihan khusus dalam kepemimpinan pendidikan dirancang untuk meningkatkan kapasitas tenaga pendidik. Fokus dari pelatihan ini tidak hanya pada keterampilan teknis, tetapi juga pengembangan soft skills yang relevan dengan kebutuhan lembaga Pendidikan.

b. Mentoring dan Coaching

Kegiatan mentoring dilakukan oleh kepala sekolah atau tenaga pendidik senior yang berpengalaman, dengan tujuan untuk memberikan arahan dan dukungan kepada tenaga pendidik berbakat. Program ini juga mencakup coaching yang bersifat personal untuk membantu individu memahami potensi mereka serta menyusun langkah-langkah pengembangan karier yang relevan dengan tujuan jangka panjang lembaga Pendidikan.

c. Pengembangan Karier Berkelanjutan

Pengembangan karier yang berkelanjutan melibatkan perencanaan karier yang jelas dan terstruktur. Hal ini mencakup pemberian peluang untuk promosi, pengayaan tugas, dan pengembangan lintas fungsi. Dengan jalur karier yang terencana, tenaga pendidik memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, sekaligus memberikan kontribusi maksimal kepada lembaga Pendidikan.

Selain itu, pentingnya peran teknologi menjadi elemen penting dalam modernisasi manajemen talenta diantaranya:

a. Sistem Informasi Manajemen SDM

Sistem informasi manajemen membantu mengotomasi proses penilaian kinerja, pelaporan, dan pengelolaan data talenta. Dengan menggunakan teknologi ini, lembaga pendidikan dapat memonitor perkembangan talenta secara real-time, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, dan membuat keputusan strategis berbasis data. Penggunaan sistem ini juga meminimalkan bias dalam proses penilaian dan mempermudah kolaborasi antarbagian dalam lembaga pendidikan.

b. Platform E-Learning

Platform e-learning memberikan fleksibilitas bagi tenaga pendidik untuk mengikuti program pelatihan tanpa harus meninggalkan tugas utama mereka. Dengan akses ke modul-modul pelatihan berbasis daring, tenaga pendidik dapat mengembangkan keterampilan mereka kapan saja dan di mana saja. Selain itu,

platform ini memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengukur efektivitas pelatihan melalui analitik data dan umpan balik peserta.

c. Integrasi Teknologi dalam Pengelolaan Talenta

Teknologi mendukung pengelolaan talenta secara terintegrasi, mencakup perencanaan suksesi, pelacakan pengembangan individu, dan manajemen portofolio talenta. Dengan sistem yang terintegrasi, lembaga pendidikan dapat lebih mudah menyusun strategi jangka panjang untuk mengembangkan dan mempertahankan tenaga pendidik yang berbakat.

**Tantangan dan Peluang dalam Penerapan Manajemen Talenta di Pendidikan**

Penerapan manajemen talenta di lingkungan pendidikan sering menghadapi beberapa tantangan yang perlu diatasi agar dapat berjalan efektif. Beberapa hambatan utama yang dapat diidentifikasi antara lain:

1) Keterbatasan Sumber Daya

Sumber daya yang terbatas, baik dalam hal anggaran maupun waktu, seringkali menjadi hambatan utama dalam implementasi program manajemen talenta. Banyak lembaga pendidikan, terutama yang berada di daerah dengan anggaran terbatas, kesulitan untuk menyediakan pelatihan yang memadai dan dukungan pengembangan karier bagi tenaga pendidik mereka (Singerin et al., 2024).

2) Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang tidak mendukung perubahan atau pengembangan individu juga menjadi tantangan signifikan. Dalam beberapa kasus, adanya sistem yang mapan atau cara kerja yang sudah lama dapat menghambat adopsi praktik baru yang lebih strategis, seperti manajemen talenta yang berbasis pada pengembangan kompetensi dan karir.

3) Resistensi terhadap Perubahan

Resistensi terhadap perubahan, baik dari tenaga pendidik itu sendiri maupun dari manajemen, seringkali menghambat implementasi manajemen talenta yang efektif. Penerapan teknologi baru atau sistem baru yang dianggap memerlukan usaha tambahan untuk mempelajari dan beradaptasi dapat ditanggapi dengan rasa enggan atau ketakutan akan kegagalan (Istikhah et al., 2022).

Meskipun ada tantangan, penerapan manajemen talenta juga membuka berbagai peluang bagi lembaga pendidikan:

1) Peningkatan Daya Saing Institusi Pendidikan

Dengan manajemen talenta yang efektif, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten tetapi juga termotivasi dan terlibat dalam pencapaian tujuan lembaga. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga memperkuat daya saing institusi pendidikan di tingkat nasional dan internasional. Lembaga yang berhasil mengelola talenta dengan baik akan memiliki reputasi yang kuat sebagai tempat berkembangnya karier yang baik bagi tenaga pendidik (Fauzi et al., 2024).

2) Inovasi dalam Pembelajaran dan Pengajaran

Manajemen talenta membuka kesempatan untuk inovasi dalam metode pengajaran. Dengan tenaga pendidik yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang terus berkembang, lembaga pendidikan dapat lebih responsif terhadap perubahan dalam teknologi dan kebutuhan pasar. Ini membuka peluang untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan hasil belajar siswa secara signifikan (Singerin et al., 2024).

### 3) Peningkatan Keterlibatan dan Retensi Tenaga Pendidik

Dengan memberikan jalur karier yang jelas dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, lembaga pendidikan dapat meningkatkan retensi tenaga pendidik terbaik mereka. Pengelolaan karier yang terstruktur juga memastikan bahwa tenaga pendidik merasa dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran dan komitmen terhadap lembaga.

Penerapan manajemen talenta yang sukses di lembaga pendidikan dapat ditemukan dalam beberapa studi kasus:

#### **SD Kharisma Bangsa**

Di SD Kharisma Bangsa, penerapan manajemen talenta terlihat dalam berbagai program pelatihan yang dirancang untuk mendukung jalur karier dan retensi tenaga pendidik. Program-program seperti 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 (Fauzi et al., 2024).

#### **PPTQ Darul Fikri**

Di PPTQ Darul Fikri, model Four-D Thiagarajan diterapkan dalam pengembangan talent management untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Proses yang melibatkan tahap define, design, develop, dan disseminate ini berhasil meningkatkan kinerja guru, dengan hasil penelitian yang menunjukkan tidak ada kesenjangan signifikan dalam kinerja tenaga pendidik setelah penerapan model tersebut (Istikhah et al., 2022)

## **KESIMPULAN**

Manajemen talenta salah satu pendekatan strategis yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia, terutama di sektor pendidikan. Proses ini tidak hanya mencakup identifikasi, pengembangan, dan retensi individu berbakat, tetapi juga memastikan bahwa tenaga pendidik dan staf memiliki kompetensi yang tepat untuk mendukung tujuan strategis lembaga pendidikan. Manajemen talenta membantu meningkatkan efektivitas organisasi, kualitas sumber daya manusia, serta retensi talenta yang sangat penting untuk keberlanjutan dan daya saing institusi pendidikan di tingkat nasional dan internasional.

Penerapan manajemen talenta di pendidikan tidak lepas dari tantangan seperti keterbatasan sumber daya, budaya organisasi yang tidak mendukung perubahan, serta resistensi terhadap adopsi teknologi dan sistem baru. Namun, meskipun ada hambatan tersebut, peluang yang muncul sangat besar, termasuk peningkatan daya saing institusi, inovasi dalam pengajaran, dan peningkatan keterlibatan serta retensi tenaga pendidik.

Dengan manajemen talenta yang efektif, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga pendidik yang kompeten dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, J. D. R., Prasetya, F. B., Rahma, A. S., Setyorini, A. D., Salsabila, A. N., & Nuraisyah, V. (2024). Efektivitas Peran Kurikulum Merdeka terhadap Tantangan Revolusi Industri 4.0 bagi Generasi Alpha. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 4(4), 1313–1328.
- Angliawati, R. Y., & Fatimah, F. (2020). Peran talent management dalam pembangunan SDM yang unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40.
- Fachriansyah, K., & Wulandari, C. (2022). Manajemen Talenta Riset dan Inovasi Indonesia: Formulasi Kebijakan Menuju SDM Unggul. *Bappenas Working Papers*, 5(1), 79–96.
- Fauzi, A., Yuniarti, D., & Asy'ari, H. (2024). Penerapan Manajemen Talenta Di Sekolah Dasar (SD) Kharisma Bangsa. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(3), 13–24.
- Haudi, H., Lestariningsih, Ma., Ariyanto, A., & Siagian, A. O. (2021). *Pengantar Manajemen Talenta*.
- Istikhah, Y., Roesminingsih, E., & Izzati, U. A. (2022). Pengembangan Model Talent Management Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di PPTQ Darul Fikri Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(2).
- Prakosa, A. B. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan melalui Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Bagi Institusi Pendidikan (Studi Akademi Kepolisian Semarang). *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 2830–2840.
- Ramadhani, A. A. F., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kunci Keberhasilan Organisasi Di Tengah Persaingan Global. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- Salma, C. D., & Rizky, M. C. (2024). Strategi Manajemen Unggul Dalam Mengelola Human Capital Management Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 55–69.
- 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).
- Subandi, A. R., Putri, A. I. A., Sanusi, H. A., & Kusumaningrum, H. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf dalam Manajemen SDM Pendidikan. *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2(1), 106–122.
- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)