

HUBUNGAN MANAJEMEN TALENTA DENGAN KINERJA GURU (STUDI DI SMA NEGERI SIWALIMA AMBON)

Sarlota Singerin¹, Beatrix Tomasila², Estin I. Maahury³

^{1,2,3}Universitas Pattimura

imanuelsingerin@gmail.com¹, tomasilabeatrix@yahoo.com²,

maahuryestyn89@gmail.com³

Abstract

In the education system, teachers have a very important role in achieving good quality education. High teacher performance has a direct impact on student learning achievement, the development of their potential, and overall educational progress. Therefore, it is important to understand the factors that influence teacher performance, one of which is talent management. In the educational context, talent management is related to efforts to manage teachers who have superior potential and quality in order to improve the quality of teaching and student learning outcomes. By implementing effective talent management practices, educational institutions can identify talented teachers, develop their potential, and motivate them to achieve optimal performance. By improving talent management, educational institutions can improve the quality of teaching, increase teacher retention, and achieve better student learning outcomes. This is the reference for researchers in conducting this research with the aim of finding out the relationship between talent management and teacher performance (Study at Siwalima Ambon State High School). The research method used in this research is quantitative research methods and data is collected using questionnaires. The results of data analysis show that there is a positive and significant relationship between talent management and the performance of teachers at Siwalima Ambon High School with an rcount of 0.388 and a sig of 0.038 <0.05. This means that if talent management is improved, teacher performance will also increase.

Keywords: Talent Management, Teacher Performance.

Abstrak

Dalam sistem pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kualitas pendidikan yang baik. Kinerja guru yang tinggi berdampak langsung pada prestasi belajar siswa, pengembangan potensi mereka, dan keseluruhan kemajuan pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah manajemen talenta. Dalam konteks pendidikan, manajemen talenta berkaitan dengan upaya pengelolaan guru-guru yang memiliki potensi dan kualitas unggul dalam rangka meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Dengan menerapkan praktik manajemen talenta yang efektif, institusi pendidikan dapat mengidentifikasi guru-guru berbakat, mengembangkan

potensi mereka, dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan meningkatkan manajemen talenta, institusi pendidikan dapat memperbaiki kualitas pengajaran, meningkatkan retensi guru, dan mencapai hasil belajar siswa yang lebih baik. Hal inilah yang menjadi acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini dengan tujuan mengetahui hubungan manajemen talenta dengan kinerja guru (Studi di SMA Negeri Siwalima Ambon). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap kinerja guru SMA Siwalima Ambon dengan r_{hitung} sebesar 0,388 dan sig sebesar $0,038 < 0,05$. Artinya jika manajemen talenta ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Kinerja Guru.

A. PENDAHULUAN

Dalam sistem pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kualitas pendidikan yang baik. Kinerja guru yang tinggi berdampak langsung pada prestasi belajar siswa, pengembangan potensi mereka, dan keseluruhan kemajuan pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah manajemen talenta.

Manajemen talenta adalah pendekatan strategis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu berbakat dalam suatu organisasi. Dalam konteks pendidikan, manajemen talenta berkaitan dengan upaya pengelolaan guru-guru yang memiliki potensi dan kualitas unggul dalam rangka meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Dengan menerapkan praktik manajemen talenta yang efektif, institusi pendidikan dapat mengidentifikasi guru-guru berbakat, mengembangkan potensi mereka, dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dalam beberapa dekade terakhir, penelitian tentang hubungan antara manajemen talenta dan kinerja guru semakin berkembang. Penelitian-penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana praktik manajemen talenta yang baik dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru secara keseluruhan. Praktik-praktik tersebut meliputi seleksi dan rekrutmen yang efektif, pengembangan dan pelatihan berkelanjutan, pengakuan dan penghargaan yang tepat, serta strategi retensi yang baik. Salah satu faktor

kunci dalam hubungan antara manajemen talenta dan kinerja guru adalah motivasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen guru terhadap pekerjaan mereka, memacu mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik, dan meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, kepuasan kerja dan persepsi tentang dukungan organisasi juga dapat memengaruhi kinerja guru. Guru yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi.

Melalui pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara manajemen talenta dan kinerja guru, institusi pendidikan dapat merancang dan mengimplementasikan strategi yang efektif dalam mengelola talenta guru. Dengan meningkatkan manajemen talenta, institusi pendidikan dapat memperbaiki kualitas pengajaran, meningkatkan retensi guru, dan mencapai hasil belajar siswa yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian dalam bidang ini sangat penting untuk menginformasikan praktisi pendidikan dan pengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Antara Manajemen Talenta Dengan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri Siwalima Ambon)”. Dengan pemahaman yang lebih dalam diharapkan dapat dikembangkan strategi yang lebih baik dalam manajemen talenta guru dan meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

B. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari sampel penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono 2014)

Berdasarkan hal tersebut penelitian kuantitatif yang dilaksanakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data dan informasi gambaran keadaan yang

sebenarnya mengenai hubungan manajemen talenta dengan kinerja guru (Studi di SMA Negeri Siwalima Ambon).

b. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas objek penelitian ataupun subjek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Sebuah penelitian kadang-kadang tidak mungkin untuk meneliti anggota populasi secara keseluruhan, karena pertimbangan biaya, mustahil untuk dilakukan dan akan merusak populasi itu sendiri. Populasi pada penelitian ini adalah guru SMA Siwalima Ambon.

Sampel adalah bagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti yang dianggap mewakili seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (sampling jenuh) berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang digunakan apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah guru SMA Siwalima Ambon yang berjumlah 29 guru.

c. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu angket/kuesioner.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Variabel Manajemen Talenta

Analisis deskriptif manajemen talenta yaitu untuk mengetahui bagaimana tingkat manajemen talenta guru yang ada pada SMA Siwalima Ambon. Adapun data yang disajikan dalam penelitian ini yaitu berupa data yang diperoleh dari hasil skor kuisisioner penelitian yang berkaitan dengan variabel manajemen talenta terdiri dari 11 item pernyataan. Seperti yang dilihat pada lampiran.

Tabel 1. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Manajemen Talenta

	Skor Jawaban Responden	Mean
--	------------------------	------

Item Pernyataan	4		3		2		1		0		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
MT1	15	51,7	14	48,3							3,5
MT 2	14	48,4	15	51,7							3,48
MT 3	11	37,9	18	62,1							3,6
MT 4	15	51,7	12	41,4	1	3,45			1	3,45	3,6
MT 5	16	55,2	11	37,9			1	3,45	1	3,45	3,6
MT 6	13	44,8	16	55,2							3,7
MT 7	12	41,4	16	55,2			1	3,4			3,3
MT 8	17	58,6	12	41,4							3,58
MT 9	18	62,1	11	37,9							3,58
MT 10	17	58,6	12	41,4							3,58
MT 11	15	51,7	13	44,8	1	3,5					3,48
Nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel manajemen talenta (X)											3,5 (Dibulatkan 3)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap manajemen talenta adalah 3, yang berarti bahwa para responden memahami manajemen talenta yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan menunjukkan bahwa manajemen talenta pada SMA Siwalima Ambon dapat dikategorikan baik.

2. Variabel Kinerja Guru

Analisis deskriptif kinerja guru yaitu untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja guru yang ada pada SMA Siwalima Ambon. Adapun data yang disajikan dalam penelitian ini yaitu berupa data yang diperoleh dari hasil skor kuisioner penelitian yang berkaitan dengan variabel kinerja guru terdiri dari 40 item pernyataan. Seperti yang dilihat pada lampiran.

Tabel 2. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

Item Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Mean
	4		3		2		1		0		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
KG1	20	69	9	31							3,68
KG 2	17	58,6	12	41,4							3,58
KG 3	16	55,2	13	44,8							3,55
KG 4	15	51,7	12	41,4	2	6,9					3,44
KG 5	17	58,6	11	37,9	1	3,5					3,55
KG 6	15	51,7	14	48,3							3,52
KG 7	17	58,6	10	34,5	2	6,9					3,62
KG 8	17	58,6	12	41,4							3,58

KG 9	19	65,5	10	34,5								3,75
KG 10	12	41,4	17	58,6								3,41
KG 11	15	51,7	14	48,3								3,52
KG 12	15	51,7	14	48,3								3,52
KG 13	18	62,1	11	37,9								3,62
KG 14	17	58,6	12	41,4								3,58
KG 15	15	51,7	14	48,3								3,52
KG 16	13	44,8	16	55,2								3,44
KG 17	17	58,6	12	41,4								3,58
KG 18	18	62,1	11	37,9								3,62
KG 19	18	62,1	11	37,9								3,62
KG 20	15	51,7	14	48,3								3,52
KG 21	9	31	14	48,3	4	13,8	2	6,9				3,03
KG 22	15	51,7	13	44,8	1	3,5						3,48
KG 23	13	44,8	16	55,2								3,44
KG 24	11	37,9	15	51,7	3	10,4						3,27
KG 25	17	58,6	12	41,4								3,58
KG 26	3	10,4	4	13,8	19	65,5	3	10,4				2,24
KG 27	2	6,9	2	6,9	16	55,2	9	31				1,89
KG 28	1	3,5	5	17,2	18	62,1	5	17,2				2,06
KG 29	3	10,4	3	10,4	18	62,1	5	17,2				2,24
KG 30	9	31	9	31	8	27,6	1	3,5	2	6,9		2,75
KG 31	3	10,4	12	41,4	11	37,9	3	10,4				2,51
KG 32	2	6,9	5	17,2	13	44,8	9	31				2
KG 33	4	13,8	9	31	11	37,9	4	13,8	1	3,5		2,37
KG 34			4	13,8	18	62,1	7	24,1				1,89
KG 35	1	3,5	3	10,4	17	58,6	8	27,6				2
KG 36	1	3,5	11	37,9	14	48,3	3	10,4				2,34
KG 37	9	31	8	27,6	9	31	3	10,4				2,79
KG 38			4	13,8	16	55,2	9	31				1,82
KG 39	3	10,4	12	41,4	11	37,9	2	6,9	1	3,5		2,48
KG 40	14	48,3	12	41,4	3	10,4						3,37
Nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja guru (Y)												3

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja guru adalah 3, yang berarti bahwa para responden memahami kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMA Siwalima Ambon dapat dikategorikan baik.

3. Uji Korelasi

Permasalahan dari penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik analisis statistik parametric yaitu analisis korelasi sederhana. Data yang telah terkumpul diolah dengan program SPSS 23 yang dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 3. Korelasi Antara Variabel Manajemen Talenta dengan Variabel Kinerja Guru.

Correlations

		Manajemen Talenta	Kinerja Guru
Manajemen Talenta	Pearson Correlation	1	,388*
	Sig. (2-tailed)		,038
	N	29	29
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,388*	1
	Sig. (2-tailed)	,038	
	N	29	29

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari pengujian hipotesis diketahui r_{hitung} dengan jumlah sampel (n) 29, derajat bebas (db) $n-2 = 27$, taraf signifikansi (α) 0,05 pada pengujian dua arah sebesar 0,0367. Oleh karena, $r_{hitung} (0,388) > r_{tabel} (0,0367)$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini hubungan antara manajemen talenta dan kinerja guru bernilai positif dan bersifat cukup kuat. Diketahui juga bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,038. $0,038 < 0,05$ artinya antara variabel X dan Y terdapat hubungan yang signifikan.

Pembahasan

1. Manajemen Talenta

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Manajemen Talenta guru SMA Siwalima Ambon berada pada kategori baik. Manajemen talenta memiliki kontribusi untuk meningkatkan kinerja guru SMA Siwalima Ambon. Hal ini dapat dilihat dari tabel frekuensi tanggapan terhadap variabel manajemen talenta memiliki nilai rata-rata 3 dan sejalan dengan tanggapan kepala sekolah yang menyatakan bahwa manajemen talenta guru SMA siwalima baik .

2. Kinerja Guru

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Siwalima berada pada kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan cukup meningkatnya kinerja pegawai dengan melihat hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa responden selalu

melakukan pekerjaan dengan baik, dapat dilihat dari tabel frekuensi tanggapan terhadap indikator variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 3 dan sejalan dengan tanggapan kepala sekolah yang menyatakan bahwa kinerja guru SMA siwalima baik .

3. Hubungan Manajemen Talenta dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap kinerja guru SMA Siwalima Ambon dengan r_{hitung} sebesar 0,388. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan yaitu “diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap kinerja guru SMA Siwalima Ambon” dinyatakan diterima. Makna dari hasil penelitian ini yaitu karena manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bernilai positif artinya adalah searah dimana manajemen talenta akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,388, atau jika variabel Manajemen Talenta (X) meningkat maka variabel Kinerja Guru (Y) juga akan meningkat. Sedangkan signifikan dapat diartikan sebagai bermakna, atau mempunyai makna atau berarti, sehingga dinyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan r hitung sebesar 0,388 dan sig sebesar $0,038 < 0,05$. Artinya jika manajemen talenta ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pandangan menurut (Sukoco & Fadillah, 2016) mengenai hubungan manajemen talenta dan kinerja yang merupakan sebagai landasan dalam menerapkan dan menciptakan sumber daya yang baik dan berkualitas. (Wibowo & Buwana, 2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap penerapan manajemen talenta dan kinerja dalam meningkatkan keunggulan dalam bekinerja.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap kinerja guru SMA Siwalima Ambon dengan r_{hitung} sebesar 0,388 dan sig sebesar $0,038 < 0,05$. Artinya jika manajemen talenta ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Supriyanto dan Ahmad Sohibul Arifin. 2021. *Manajemen Talenta Guru: Teori dan Praktik*
- Amstrong. 2014. *Handbook Of Human Resources Management practice*. Philadelpie: kogan page.
- Amstrong, Michel. 2014. *A Handbook of Human Resources Management Practice*. Philadelphia: Kogan Page.
- Asep Sunandar, Dadan Junaedi, dan Ida Rosida. 2020. *Manajemen Talenta Guru: Konsep dan Aplikasi dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan*
- Darmin Ahmad Pella, Afifah Inayati. 2017. *Manajemen talenta : mengembangkan SDM untuk mencapai pertumbuhan dan kinerja prima*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Dedi Supriyadi. 2015. *Manajemen Talenta Pendidik: Strategi Pengelolaan Potensi Guru Unggul*
- Dorothy Berger, Lance A. Berger McGraw-Hill Education. 2017. *The Talent Management Handbook, Third Edition: Making Culture a Competitive Advantage by Acquiring, Identifying, Developing, and Promoting the Best People*
- Edi Suryadi dan Nur Azizah. 2017. *Manajemen Talenta Guru: Kajian Komprehensif Pembinaan dan Peningkatan Kinerja*
- Eko Siswanto dan Hidayatullah. 2020. *Manajemen Talenta Guru: Implementasi, Inovasi, dan Penjaminan Mutu*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Harmen, H.,. 2018. *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II*. Medan: Jurnal.
- Harmen, H.2018. *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management*. Medan: Jurnal.
- Hamdani Syahrudin dan Yuliani Sidik. 2022. *Manajemen Talenta Guru: Konsep dan Implementasi di Sekolah*
- Mochamad Syariful Hadi dan Teguh Riyanto. 2021. *Manajemen Talenta Pendidikan: Strategi Pengelolaan Talenta Guru*

Mohammad Faisol Abdullah, Nurohman, dan Rosidi. 2018. Manajemen Talenta Guru: Inovasi dan Praktik Terbaik dalam Mengembangkan Potensi Pendidik

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.