



**JPPK**

**Jurnal Pemikiran Pendidikan dan Keguruan**  
Vol. 1 No. 2 Bulan Desember Tahun 2025, pp. 161-164  
E-ISSN : 3109-9297 | Email : [jurnaljppk@gmail.com](mailto:jurnaljppk@gmail.com)  
Website: <https://jurnal.kalimasadagroup.com/index.php/JPPK>



## MANAJEMEN TALENTA DALAM PENDIDIKAN

Nanik Purwiningsih<sup>1</sup>, Baidi<sup>2</sup>

Pascasarjana MPI UIN Raden Mas Sahid Surakarta

Corresponding Author: [nanikpurwiningsih@uinrms.ac.id](mailto:nanikpurwiningsih@uinrms.ac.id), [baidi.iain@gmail.com](mailto:baidi.iain@gmail.com)

**Received:** 06 Oktober 2025 **Revised:** 05 Desember 2025 **Accepted:** 26 Desember 2025

**Published:** 28 Desember 2025 **DOI:** <https://doi.org/10.59966/xb69yj80>

### ABSTRAK

Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk memastikan individu berpotensi tinggi dapat berkembang dan berkontribusi optimal terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, penerapan manajemen talenta berperan penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, menyiapkan calon pemimpin masa depan, serta menciptakan budaya kerja yang produktif. Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsep, proses, strategi retensi, serta implikasi manajemen talenta di lembaga pendidikan. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta yang terencana dapat meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan, mempertahankan tenaga pendidik berkualitas, serta menyiapkan institusi agar adaptif terhadap dinamika global. Sebagai rekomendasi, Lembaga Pendidikan perlu Menyusun pendidikan perlu menyusun kebijakan strategis terkait pemetaan kompetensi dan sistem penghargaan yang transparan guna mempertahankan tenaga pendidik berprestasi serta meminimalisir risiko kehilangan talenta unggul (*brain drain*)."

**Kata kunci:** manajemen talenta, pendidikan, sumber daya manusia, kepemimpinan, retensi SDM

### ABSTRACT

*Talent management is a strategic approach to human resource (HR) management that ensures high-potential individuals can develop and contribute optimally to organizational goals. In the educational context, the implementation of talent management plays a crucial role in improving the quality of teaching and learning staff, preparing future leaders, and creating a productive work culture. This article aims to describe the concept, process, retention strategies, and implications of talent management in educational institutions. The literature review indicates that the planned implementation of talent management can improve the effectiveness of educational organizations, retain quality teaching staff, and prepare institutions to adapt to global dynamics. As a recommendation, educational institutions should establish strategic policies regarding systematic competency mapping and transparent reward systems to retain high-performing educators and minimize the risk of brain drain.*

**Keywords:** talent management, education, human resources, leadership, HR retention

Copyright © 2025, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia global saat ini membawa perubahan signifikan dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk bidang pendidikan. Revolusi industri 4.0 dan transformasi menuju era society 5.0 menuntut lembaga pendidikan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi. Tantangan ini menuntut tersedianya sumber daya manusia (SDM) pendidikan yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga adaptif, inovatif, dan memiliki

kemampuan kepemimpinan yang kuat. Dalam konteks inilah, *manajemen talenta* (*talent management*) menjadi salah satu strategi penting dalam pengelolaan SDM pendidikan yang unggul, produktif, dan berdaya saing.

Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis yang terintegrasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan individu-individu berpotensi tinggi yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2011). Dalam lembaga pendidikan, penerapan manajemen talenta mencakup upaya menemukan dan memelihara tenaga pendidik serta tenaga kependidikan yang memiliki kinerja unggul dan komitmen tinggi terhadap visi lembaga. Manajemen talenta tidak hanya terbatas pada rekrutmen tenaga profesional, tetapi juga melibatkan pengembangan kapasitas dan pembinaan karier secara berkelanjutan agar talenta tersebut dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi pendidikan.

Pentingnya manajemen talenta di sektor pendidikan didasari oleh kenyataan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik. Guru dan dosen bukan hanya penyampai ilmu, tetapi juga agen perubahan sosial dan pembentuk karakter generasi masa depan. Ketika lembaga pendidikan gagal dalam mengelola dan mengembangkan potensi para pendidiknya, maka mutu pembelajaran dan kualitas lulusan pun akan terpengaruh secara langsung (Singerin et al., 2024). Oleh sebab itu, manajemen talenta menjadi pondasi utama dalam menciptakan sistem pendidikan yang berorientasi pada keunggulan kompetitif.

Di Indonesia, implementasi manajemen talenta di lingkungan pendidikan masih menghadapi tantangan struktural dan kultural. Banyak lembaga pendidikan yang belum memiliki sistem evaluasi kinerja dan pemetaan kompetensi tenaga pendidik secara sistematis. Program pengembangan profesional sering kali bersifat insidental dan tidak terencana dengan baik. Selain itu, budaya organisasi yang kurang terbuka terhadap inovasi dan rendahnya penghargaan terhadap prestasi kinerja juga menjadi hambatan dalam upaya mempertahankan tenaga pendidik berkualitas (Sugiarti et al., 2022). Padahal, jika konsep manajemen talenta diterapkan dengan konsisten, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat loyalitas pegawai terhadap institusi.

Manajemen talenta dalam konteks pendidikan Islam memiliki dimensi yang lebih luas, karena tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga pembentukan akhlak dan integritas spiritual. Pendidikan Islam menekankan keseimbangan antara aspek intelektual, emosional, dan moral, sehingga pengelolaan talenta harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai spiritualitas dalam setiap proses pengembangan SDM (Istikhah et al., 2024). Integrasi ini dapat diwujudkan melalui penerapan prinsip Amanah sebagai cerminan integritas pribadi dan Itqan sebagai manifestasi profesionalisme dalam bekerja. Dengan demikian, penerapan manajemen talenta di lembaga pendidikan Islam bukan hanya untuk mencetak tenaga pendidik yang cerdas secara akademik, tetapi juga berakhlak mulia dan berorientasi pada pengabdian sosial.

Selain itu, perubahan paradigma pengelolaan SDM di dunia pendidikan menuntut pergeseran dari pendekatan administratif menuju pendekatan strategis. Jika manajemen SDM tradisional lebih menekankan pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, maka manajemen talenta fokus pada penciptaan nilai melalui pengelolaan individu-individu yang memiliki potensi tinggi untuk mendukung keunggulan kompetitif organisasi (Looise & van Riemsdijk, 2004). Dalam konteks pendidikan tinggi, misalnya, penerapan manajemen talenta diperlukan untuk memastikan bahwa posisi strategis seperti kepala program studi, dekan, atau rektor diisi oleh figur yang tepat, kompeten, dan visioner.

Selain itu, lembaga pendidikan menghadapi tantangan retensi SDM berkualitas. Banyak tenaga pendidik berprestasi yang berpindah ke lembaga lain karena kurangnya penghargaan, keterbatasan kesempatan pengembangan karier, dan kebijakan organisasi yang tidak mendukung inovasi. Situasi ini menyebabkan terjadinya *brain drain* di sektor pendidikan, yang berdampak pada penurunan kualitas dan keberlanjutan program pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, lembaga pendidikan perlu membangun sistem manajemen talenta yang berfokus pada

kesejahteraan, penghargaan, serta penciptaan iklim kerja yang sehat dan inspiratif (Hasibuan & Gapi, 2015).

Lebih jauh lagi, penerapan manajemen talenta dapat menjadi katalisator dalam membangun budaya organisasi yang produktif dan berdaya saing. Talenta yang dikelola dengan baik akan mampu mendorong inovasi, memperkuat kolaborasi, serta meningkatkan efektivitas lembaga dalam mencapai tujuan strategisnya. Di tengah tuntutan globalisasi dan digitalisasi, lembaga pendidikan harus bertransformasi menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*) yang terus mengembangkan potensi SDM-nya melalui pendekatan manajemen talenta yang terencana dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pergeseran paradigma dari manajemen administratif menuju pendekatan strategis yang berfokus pada penciptaan nilai melalui individu-individu berpotensi tinggi (looise & Riemsdijk, 2004).

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam konsep, prinsip, serta implementasi manajemen talenta dalam konteks pendidikan. Fokus kajian meliputi: (1) pengertian dan pentingnya manajemen talenta dalam dunia pendidikan, (2) proses identifikasi dan pengembangan talenta di lembaga pendidikan, (3) strategi retensi tenaga pendidik berbakat, serta (4) peran manajemen talenta dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi pendidikan. Melalui kajian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana manajemen talenta dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya pada lembaga pendidikan Islam.

## **METHOD**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena kajian mengenai manajemen talenta dalam pendidikan lebih tepat dianalisis melalui telaah teoritis dan konseptual yang bersumber dari literatur ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen kebijakan yang relevan. Sebagaimana dikemukakan oleh Creswell (2018), penelitian kualitatif bersifat interpretatif, di mana peneliti berusaha memahami fenomena secara mendalam berdasarkan konteks dan makna yang terkandung dalam data.

Data dalam artikel ini dikumpulkan melalui penelusuran literatur pada database digital bereputasi, termasuk Google Scholar, ResearchGate, dan portal jurnal nasional. Pencarian dilakukan menggunakan kata kunci spesifik seperti "manajemen talenta", "sumber daya manusia pendidikan", dan "retensi tenaga pendidik". Literatur yang dipilih diprioritaskan pada karya ilmiah yang relevan dengan dinamika pendidikan di Indonesia serta prinsip-prinsip manajemen dalam konteks pendidikan Islam.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Manajemen talenta dipahami sebagai proses strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu berpotensi tinggi yang mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam dunia pendidikan, konsep ini menekankan pentingnya menempatkan tenaga pendidik yang tepat pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan potensinya, sehingga efektivitas dan efisiensi lembaga dapat tercapai secara optimal (Sugiarti et al., 2022).

Penerapan manajemen talenta tidak hanya meningkatkan kinerja tenaga pendidik, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang positif. Tenaga pendidik yang mendapatkan kesempatan pengembangan profesional, seperti pelatihan, mentoring, dan rotasi jabatan, cenderung lebih termotivasi dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini berimplikasi langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas lulusan. Di sisi lain, proses identifikasi talenta melalui evaluasi kinerja, asesmen kompetensi, serta umpan balik dari berbagai pihak, membantu lembaga pendidikan mengenali individu yang memiliki potensi kepemimpinan untuk dikembangkan lebih lanjut (Mathis & Jackson, 2011).

Strategi retensi juga menjadi bagian penting dalam manajemen talenta. Lembaga

pendidikan yang mampu memberikan kesejahteraan layak, penghargaan atas kinerja, serta lingkungan kerja yang kolaboratif akan lebih mudah mempertahankan tenaga pendidik berkualitas. Selain itu, adanya jalur karier yang jelas dan kebijakan pengembangan berkelanjutan menciptakan rasa aman dan keadilan dalam organisasi. Ketika tenaga pendidik merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang, loyalitas terhadap lembaga pun meningkat (Hasibuan & Gapi, 2015).

Secara keseluruhan, penerapan manajemen talenta dalam pendidikan berperan penting dalam menciptakan efektivitas organisasi, keberlanjutan kepemimpinan, serta budaya kerja yang produktif dan inovatif. Lembaga pendidikan yang menerapkan sistem manajemen talenta dengan baik akan mampu beradaptasi terhadap perubahan zaman, mengembangkan SDM yang unggul, dan mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen talenta juga menjadi sarana untuk menumbuhkan nilai-nilai spiritual dan moral tenaga pendidik, sehingga pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga pada pembentukan akhlak dan integritas kerja (Istikhah et al., 2024).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta merupakan strategi strategis yang krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Penerapan manajemen talenta yang efektif mencakup proses identifikasi, pengembangan, serta retensi individu berpotensi tinggi untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi pendidikan secara berkelanjutan. Melalui sistem yang terencana, lembaga pendidikan mampu menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan kompetensi dan potensinya, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, kinerja, serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan inovatif.

Selain itu, manajemen talenta berkontribusi signifikan terhadap penguatan kepemimpinan masa depan, peningkatan kualitas pembelajaran, dan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik. Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen talenta mengintegrasikan dimensi spiritual melalui penguatan prinsip *Amanah* sebagai bentuk tanggung jawab moral dan *Itqan* sebagai manifestasi profesionalisme kependidikan. Dengan demikian, manajemen talenta tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter dan spiritualitas pendidik. Integrasi nilai-nilai ini menjadi fondasi strategis dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul, berdaya saing global, dan tetap memiliki kepribadian Islami yang kuat.

## **REFERENSI**

- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Hasibuan, M. S. P., & Gapi, R. J. (2015). *Pengantar manajemen talenta*. Repositori STIESIA.
- Istikhah, N. D., et al. (2024). Pentingnya manajemen talenta dalam pendidikan (studi literatur). *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(12), 45–56.
- Looise, J. K., & van Riemsdijk, M. (2004). Innovating organisations and HRM: A conceptual framework. *Management Revue*, 15(3), 277–287. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2004-3-277>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Singerin, A. L., et al. (2024). Peningkatan keterlibatan dan retensi tenaga pendidik melalui manajemen talenta. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/>
- Sugiarti, E., et al. (2022). Penerapan manajemen talenta di Sekolah Dasar (SD) Kharisma Bangsa. *Jurnal Ilmu Manajemen, Kepemimpinan dan Pendidikan*, 3(2), 120–134.