

# Analisis Penerapan Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 2 Kebonagung Wonogiri

Lestariningsih<sup>1</sup>, Baidi<sup>2</sup>

Pascasarjana MPI, UIN Raden Mas Sahid Surakarta

\*Corresponding Author: [aliyfarh4n@gmail.com](mailto:aliyfarh4n@gmail.com), [baidi.iain@gmail.com](mailto:baidi.iain@gmail.com)

## Article Info

### Article history:

Received October 12<sup>th</sup>, 2025

Revised November 29<sup>th</sup>, 2025

Accepted December 22<sup>th</sup>, 2025

### Keyword:

Talent Management,  
Teacher Performance,  
HR Development,  
Elementary School

### Kata Kunci:

Manajemen Talenta,  
Kinerja Guru,  
Pengembangan SDM,  
Sekolah Dasar.

## Abstract

This study aims to analyze the implementation of talent management in improving teacher performance and to identify key performance factors at SDN 2 Kebonagung, Sidoharjo, Wonogiri. Using a descriptive qualitative approach, data were gathered through triangulation, including in-depth interviews, field observations, and documentation studies, followed by inductive analysis through data reduction, display, and conclusion drawing. Field findings indicate that while talent management has been implemented, it is not yet optimal, as evidenced by a competency mismatch where teachers are forced to teach arts subjects outside their expertise due to a lack of specialists. Additionally, there is a lack of initiative among some educators in optimizing educational technology facilities. The study concludes that talent management at this location remains reactive; therefore, more structured potential mapping and improved digital literacy are required to align educator talents with curriculum demands to achieve superior school performance.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi manajemen talenta dalam meningkatkan performa guru serta mengidentifikasi faktor penentu kinerja di SDN 2 Kebonagung, Sidoharjo, Wonogiri. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dihimpun melalui triangulasi yang meliputi wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi, yang kemudian dianalisis secara induktif melalui tahap reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Temuan lapangan menunjukkan bahwa manajemen talenta telah diterapkan namun belum berjalan optimal, ditandai dengan adanya fenomena mismatch kompetensi di mana guru terpaksa mengajar bidang seni di luar keahliannya akibat kekosongan tenaga spesialis. Selain itu, masih ditemukan rendahnya inisiatif sebagian pengajar dalam mengoptimalkan sarana teknologi pembelajaran. Disimpulkan bahwa manajemen talenta di lokasi tersebut masih bersifat reaktif, sehingga diperlukan pemetaan potensi yang lebih terstruktur dan peningkatan literasi digital guna menyelaraskan bakat pendidik dengan tuntutan kurikulum demi pencapaian kinerja sekolah yang unggul.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

## Pendahuluan

Pengembangan kompetensi dan kemajuan karier para staf dapat dicapai, salah satunya, melalui manajemen talenta, sebuah pendekatan sistematis untuk mengelola Aparatur Sipil Negara (ASN) agar dapat mengidentifikasi individu berbakat yang diprioritaskan untuk mengisi posisi-posisi kunci (Capelli, 2008). Mengacu pada amanat Pasal 179 ayat (3) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), anggota PNS yang tergolong dalam kelompok rencana suksesi berhak dicalonkan untuk mengisi kekosongan jabatan sesuai

keperluan instansi (Republik Indonesia, 2017).

Mengingat bahwa pegawai merupakan elemen vital bagi kesuksesan organisasi, setiap lembaga wajib memiliki strategi sumber daya manusia (SDM) yang berfokus pada pengembangan staf yang sudah ada (Mangkunegara, 2017). Keefektifan organisasi dalam menatal kelola talenta tercermin dari beberapa indikator utama. Pertama, adanya pola pikir yang memprioritaskan perkembangan staf secara imparial guna memastikan keadilan organisasi (Sutton, 2021). Kedua, penerapan budaya kinerja (*performance culture*) untuk mengevaluasi dan mengukur keberhasilan secara objektif (Armstrong & Taylor, 2020). Ketiga, ketersediaan dukungan eksekutif (*executive sponsorship*) untuk memajukan karyawan berpotensi tinggi (*high-potential employees*) melalui jalur karir yang jelas (Handoko, 2019). Terakhir, penggunaan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, lengkap, dan akurat untuk menyimpan data-data personel yang menjadi basis pengambilan Keputusan strategis (Marwansyah, 2016).

Manajemen bakat (atau talenta) mencakup serangkaian prosedur SDM yang terintegrasi, yang berfokus pada pengenalan, pengelolaan, dan peningkatan potensi individu. Proses ini didasarkan pada performa kerja yang telah ditunjukkan, dengan tujuan akhir menjamin penempatan karyawan yang paling tepat untuk mengisi peran yang dibutuhkan oleh perusahaan. Intinya, pengelolaan talenta merupakan gabungan inisiatif strategis yang dilancarkan oleh organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif bisnis melalui optimalisasi kapasitas staf yang berbakat. Kunci keberhasilannya terletak pada kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi, membina, dan mempertahankan karyawan unggulan agar mereka secara berkelanjutan dapat menghasilkan keunggulan kompetitif. Manajemen talenta sejalan dengan seluruh upaya dan fungsi SDM lainnya dalam upaya kolektif untuk meningkatkan performa. Dalam konteks pendidikan, performa guru diwujudkan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik di sekolah. Untuk mencapai status sekolah unggulan, perhatian khusus harus diberikan pada faktor-faktor pendukung keunggulan, di mana pengelolaan talenta sendiri dimaknai sebagai proses SDM yang melibatkan analisis, pengembangan, dan pemanfaatan potensi secara kontinu.

Berkenaan dengan definisi spesifik mengenai manajemen talenta, Dixit dan Arrawatia (2018: 426) menekankan bahwa semua interpretasi konsep ini mencakup kegiatan fundamental, yaitu pengenalan peran, penyeleksian, pembinaan, penilaian, pemberian motivasi, dan retensi bakat. Keseluruhan aktivitas ini bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sementara itu, Lewis (2018: 133) memandang bahwa manajemen talenta melampaui sekadar proses perekrutan, perencanaan suksesi, pelatihan, dan penempatan individu yang tepat pada waktu yang tepat; ia menggarisbawahi bahwa ini adalah sebuah strategi korporat yang vital. Lebih lanjut, Carolina Machado (2018: 13) berpendapat bahwa manajemen talenta adalah pendekatan organisasi yang terencana dan terstruktur, yang dirancang khusus untuk merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan individu-individu berbakat di dalam perusahaan.

Sebagian besar literatur manajemen talenta saat ini masih didominasi oleh kajian pada sektor korporasi besar atau institusi pendidikan di wilayah perkotaan yang mapan. Masih sangat sedikit perhatian yang diberikan pada bagaimana mekanisme manajemen talenta dioperasikan pada sekolah dasar di wilayah rural atau tingkat kecamatan, yang seringkali menghadapi kendala kekurangan guru spesialis dan keterbatasan fasilitas digital. Terdapat kekosongan literatur mengenai bagaimana sekolah dasar dengan sumber daya terbatas tetap mampu mendorong performa guru di tengah tuntutan kurikulum yang dinamis.

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada analisis mengenai pola "Manajemen Talenta Adaptif" yang muncul secara organik sebagai respon terhadap keterbatasan struktural. Studi ini tidak hanya memotret prosedur administratif formal, tetapi juga mengungkap bagaimana inisiatif kreatif guru dalam memanfaatkan media lingkungan dan teknologi sederhana menjadi kunci dalam menutupi celah kompetensi spesifik (seperti ketiadaan guru seni). Fokus pada sinergi antara dedikasi personal, dukungan komunitas, dan manajemen mandiri di sekolah rural menjadikan penelitian ini memiliki nilai kontribusi yang unik dibandingkan penelitian manajemen SDM pada umumnya.

Berdasarkan realitas tersebut, muncul urgensi untuk melaksanakan studi yang berpusat pada analisis implementasi manajemen talenta dalam upaya mengoptimalkan kinerja tenaga pengajar di lingkungan sekolah dasar. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan dengan mengusung judul:

## "Kajian Penerapan Manajemen Talenta untuk Peningkatan Kinerja Guru di SDN 2 Kebonagung Sidoharjo Wonogiri."

### Metode

#### Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode naturalistik untuk memahami fenomena manajemen talenta dalam kondisi objek yang alami (Sugiyono, 2019). Peneliti bertindak sebagai instrumen kunci yang terlibat langsung di SDN 2 Kebonagung, Sidoharjo, Wonogiri, guna mengungkap keunikan, proses interaksi sosial, dan konstruksi fenomena secara mendalam (Arikunto, 2019). Fokus penelitian dipusatkan pada variabel tunggal, yaitu manajemen talenta, yang mencakup prosedur identifikasi, pengelolaan, dan pengembangan potensi tenaga pendidik berdasarkan prestasi kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara strategis (Sodikin & Haqqi, 2022).

Data dalam studi ini terdiri dari data primer yang bersumber langsung dari tenaga pendidik dan staf kependidikan, serta data sekunder berupa dokumen catatan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi yang menggabungkan observasi partisipatif, wawancara mendalam kepada informan terpilih, dan studi dokumentasi untuk menjamin validitas serta akurasi informasi (Moleong, 2018). Penggunaan instrumen manusia dalam pengumpulan data memungkinkan peneliti untuk menangkap ekspresi, bahasa tubuh, dan makna tersirat yang tidak dapat dijangkau oleh instrumen statistik (Sugiyono, 2019).

Proses analisis data dilaksanakan secara induktif dan berkelanjutan mengikuti model Miles dan Huberman, yang meliputi empat tahapan utama: penghimpunan data (*data collection*), reduksi data untuk memfokuskan pada poin esensial, penyajian data dalam bentuk uraian naratif, serta penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019). Melalui validasi data yang ketat, hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran faktual mengenai efektivitas manajemen talenta dalam meningkatkan performa kerja dan profesionalisme guru di lokasi penelitian.

### Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Bagian ini menyajikan data primer yang diperoleh melalui observasi partisipatif, studi dokumentasi, dan wawancara mendalam yang dilakukan di SDN 2 Kebonagung, Sidoharjo, Wonogiri. Peneliti berhasil menghimpun data dari Kepala Sekolah sebagai manajer utama talenta, serta tujuh orang guru dengan masa kerja yang bervariasi untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, ditemukan bahwa mekanisme identifikasi talenta guru dilakukan melalui pengamatan kinerja harian dan evaluasi berkala. Sekolah berupaya melakukan seleksi internal untuk penugasan khusus, seperti koordinator kurikulum atau pembimbing ekstrakurikuler. Namun, data menunjukkan adanya kesenjangan antara kualifikasi formal dengan penugasan lapangan. Informan guru menyatakan bahwa meskipun proses seleksi administratif sudah berjalan, kriteria bakat atau potensi khusus belum dipetakan secara tertulis dalam sebuah *talent pool* atau database kompetensi yang terstruktur.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pembagian tugas mengajar didasarkan pada kebutuhan mendesak sekolah. Ditemukan fakta lapangan yang krusial di mana terdapat kekosongan spesialisasi pada bidang seni (seni rupa dan seni tari). Akibatnya, manajemen melakukan kebijakan penempatan "lintas kompetensi," di mana guru kelas atau guru bidang studi lain terpaksa mengambil peran sebagai pengajar seni. Guru yang terlibat dalam wawancara mengakui bahwa

penempatan yang tidak sesuai dengan *passion* dan dasar bakat ini menjadi beban ganda yang memengaruhi kepercayaan diri mereka saat menyampaikan materi di depan kelas.

Meskipun menghadapi keterbatasan kompetensi spesifik, temuan penelitian menunjukkan adanya inisiatif mandiri dari para guru dalam mengimplementasikan manajemen talenta melalui kreativitas instruksional. Guru-guru di SDN 2 Kebonagung memanfaatkan teknologi bantuan seperti laptop dan infokus untuk menyajikan materi visual. Penggunaan media nyata (benda-benda di sekitar sekolah) digunakan secara kreatif untuk mempermudah pemahaman siswa pada mata pelajaran matematika (berhitung) dan bahasa (pengenalan huruf). Hal ini menunjukkan bahwa aspek kemauan dalam manajemen talenta guru cukup tinggi, meskipun aspek kemampuan teknis masih memerlukan pendampingan.

Data mentah yang dikumpulkan mengidentifikasi empat hambatan utama dalam optimalisasi talenta guru di lokasi penelitian:

1. Adaptasi Kurikulum: Ketidaksiapan dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang selaras dengan perubahan kurikulum terbaru.
2. Literasi Digital: Sebagian guru, terutama pada kelompok usia senior, masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan fasilitas pembelajaran digital secara maksimal.
3. Sarana Prasarana: Ketersediaan media pendukung di laboratorium atau ruang kelas yang masih terbatas untuk menunjang praktik bakat siswa.
4. Manajemen Pengembangan: Kurangnya program pelatihan (*workshop*) yang berkesinambungan dan spesifik untuk mengasah kreativitas guru dalam membimbing talenta unik siswa.

Data di atas menunjukkan bahwa manajemen talenta di SDN 2 Kebonagung masih berada pada tahap **reaktif** (mengisi kekosongan) dan belum pada tahap **proaktif** (mengembangkan potensi masa depan). Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2019) yang menekankan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada penempatan pegawai yang tepat pada tempat yang tepat.

Tabel 1  
Perbandingan Kondisi Ideal dengan Temuan Aktual Manajemen Talenta di SDN 2 Kebonagung

| Aspek Manajemen Talenta  | Kondisi Ideal (Teoritis)   | Temuan Aktual di SDN Kebonagung  |
|--------------------------|--|--|
| Identifikasi & Seleksi   | Guru diidentifikasi berdasarkan database kompetensi ( <i>talent pool</i> ) yang terstruktur. | Identifikasi masih bersifat subjektif melalui pengamatan harian tanpa database kompetensi tertulis.      |
| Pengembangan Kreatifitas | Penggunaan media pembelajaran inovatif dan teknologi secara menyeluruh.                      | Guru berinisiatif menggunakan laptop, infokus, dan media lingkungan, namun belum seragam di semua kelas. |
| Kompetensi Kurikulum     | Penguasaan RPP dan administrasi mengajar yang selaras dengan kurikulum terbaru.              | Masih ditemukan kendala dalam penyusunan RPP dan adaptasi cepat terhadap perubahan kurikulum.            |
| Literasi Digital         | Semua staf pengajar cakap dalam menggunakan fasilitas pembelajaran digital.                  | Terdapat kesenjangan literasi digital; guru senior cenderung kurang terampil dibanding guru muda.        |
| Dukungan Sarana          | Fasilitas lengkap untuk menunjang pengembangan bakat siswa secara maksimal.                  | Sarana dan prasarana masih minim untuk mendukung praktik pengembangan bakat spesifik siswa.              |

Berdasarkan Tabel 1, terlihat adanya diskoneksi antara kebutuhan kurikulum dengan ketersediaan talenta spesifik di SDN 2 Kebonagung. Hal ini memaksa terjadinya manajemen talenta darurat, di mana kemauan guru untuk tetap kreatif lebih menonjol dibandingkan kesiapan teknis. Data ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada motivasi individu, tetapi juga pada kebijakan manajerial sekolah dalam memetakan kembali tugas berdasarkan potensi autentik masing-masing guru.

### **Pembahasan**

Bagian ini didedikasikan untuk mengulas data yang telah disajikan, mencakup analisis mengenai implementasi manajemen talenta dalam rangka menaikkan performa guru di SDN 2 Kebonagung Sodiarjo Wonogiri, serta faktor-faktor penentu yang memengaruhi kinerja para pengajar di institusi tersebut. Peneliti akan memulai pembahasan dengan mengurai temuan terkait penerapan manajemen talenta yang bertujuan meningkatkan kinerja guru di SDN 2 Kebonagung Sodiarjo Wonogiri. Dari hasil studi ini, teridentifikasi tiga indikator kunci manajemen talenta, yang rinciannya akan diuraikan sebagai berikut:

#### **Seleksi**

Di SDN 2 Kebonagung Sidoharjo Wonogiri, proses seleksi belum berjalan secara maksimal. Ditemukan adanya tenaga pendidik yang penempatannya kurang sesuai dengan potensi yang mereka miliki untuk posisi yang ditetapkan. Selain itu, terdapat juga pengajar yang meskipun telah bertugas dalam jangka waktu lama, namun kemampuan atau *skill* mengajarnya belum memadai. Temuan ini selaras dengan pandangan Sri Larasati (2018: 59) yang mendefinisikan seleksi sebagai prosedur identifikasi dan pemilihan individu dari sekelompok pelamar melalui serangkaian tes bertahap. Tujuannya adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling memenuhi syarat dan kriteria yang telah ditentukan perusahaan guna mengisi jabatan atau posisi yang tersedia berdasarkan kebutuhan saat ini. Pelaksanaan seleksi yang ketat sangat penting karena dapat menjamin bahwa sekolah tersebut memperoleh pengajar yang berkualitas. Kualitas ini tidak hanya fokus pada kecakapan akademis semata, tetapi juga mencakup kemampuan mengajar, adaptabilitas, serta dedikasi tinggi terhadap pendidikan dan perkembangan siswa.

#### **Penempatan**

SDN 2 Kebonagung Sidoharjo Wonogiri saat ini menghadapi kekurangan tenaga pengajar yang memiliki potensi spesifik, terutama dalam disiplin seni rupa dan seni tari. Akibatnya, penempatan guru atau alokasi tugas mengajar belum optimal, memaksa guru yang tersedia di sekolah untuk mengambil peran mengajar di bidang-bidang tersebut atau mengisi posisi sementara demi memenuhi kebutuhan belajar siswa. Situasi ini menguatkan argumen Warman (2020: 134) yang berteori bahwa, jika suatu perusahaan memiliki karyawan dengan bakat yang sesuai dan mereka ditempatkan pada posisi yang seharusnya, organisasi tersebut akan menjadi lebih produktif dan mampu bersaing secara efektif dengan kompetitornya.

#### **Pengembangan**

Dari aspek pengembangan, tenaga pendidik di SDN 2 Kebonagung Sidoharjo Wonogiri menghadapi sejumlah tantangan. Kendala tersebut mencakup minimnya persiapan guru dalam melaksanakan pengajaran atau menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebagai respons terhadap perubahan kurikulum. Selain itu, terdapat rendahnya keikutsertaan guru dalam program pelatihan dan pengembangan profesi, serta kurangnya daya kreativitas mereka dalam membimbing atau memajukan bakat siswa. Faktor penghambat lain adalah keterbatasan sarana dan prasarana pembelajaran, ditambah masih adanya satu atau dua guru yang kurang terampil dalam mengoperasikan fasilitas teknologi yang tersedia di sekolah. Situasi ini mendukung pandangan Dubrin, yang dikutip oleh Ramli & Yudhistira (2018: 812), bahwa pengembangan karier merupakan kegiatan kepegawaian yang dirancang untuk membantu staf merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan, sehingga memungkinkan pegawai tersebut untuk mengembangkan diri secara maksimal. Penerapan manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja guru adalah suatu pendekatan strategis yang berpotensi membantu sekolah memaksimalkan potensi para pengajar. Pengelolaan bakat guru juga merupakan instrumen yang efektif untuk menaikkan performa mereka dan, secara

tidak langsung, memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan siswa, serta membantu guru menjadi lebih kompeten dan efektif dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini juga berhasil mengidentifikasi sejumlah faktor penentu yang memengaruhi kinerja pengajar di SDN 2 Kebonagung Sidoharjo Wonogiri. Faktor-faktor tersebut meliputi dedikasi dan karakter personal guru, pengembangan profesional, komunikasi, hubungan dengan komunitas, serta kedisiplinan dan kesejahteraan. Uraianya disajikan dalam poin-poin berikut:

#### 1. Dedikasi dan Karakter Personal Guru

Sebagai figur teladan bagi para siswa, guru harus menampilkan kepribadian yang utuh dan layak dijadikan panutan dalam segala aspek kehidupan. Seorang guru harus senantiasa berupaya memilih dan mempraktikkan tindakan positif, sekaligus mampu mengamalkan nilai-nilai luhur, terutama yang bersumber dari ajaran agama, seperti bersikap jujur dalam perkataan dan perbuatan, serta menjauhi kemunafikan. Dengan hadirnya kepribadian yang positif—seperti dedikasi, rasa tanggung jawab, disiplin, dan sikap penuh kasih sayang—maka hal-hal yang berkaitan dengan materi pengajaran tidak lagi menjadi tujuan utama. Hal ini karena esensi tugas guru yang sesungguhnya adalah mendidik dengan sepenuh hati. Para tenaga pendidik di SDN 2 Kebonagung Sidoharjo Wonogiri menunjukkan rasa dedikasi yang didorong oleh karakter personal mereka untuk membantu siswa mencapai potensi maksimal, memberikan pengalaman belajar yang lebih baik, dan memikul tanggung jawab atas kemajuan pendidikan anak didik. Dampak positif berupa hasil yang dicapai siswa juga berfungsi sebagai motivasi bagi guru untuk terus mengasah keterampilan mereka sebagai pendidik.

#### 2. Pengembangan Profesi

Salah satu langkah dalam pengembangan profesi guru adalah peningkatan dan pemutakhiran keterampilan yang diperoleh melalui proses pembelajaran berkelanjutan. Pengembangan profesi ini berperan dalam membangun kemandirian di kalangan guru, memberdayakan mereka untuk mengaktualisasikan diri demi mewujudkan kualitas pendidikan yang unggul. Selain itu, pengembangan profesi juga mencakup kegiatan praktik ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan oleh guru untuk meningkatkan mutu proses belajar mengajar maupun profesionalisme staf kependidikan lainnya. Dalam mengevaluasi keberhasilan pengembangan profesi, para pendidik di SDN 2 Kebonagung Sidoharjo Wonogiri melakukan penilaian dengan memantau dampak pada peningkatan hasil belajar siswa. Metode lain yang digunakan adalah mengikuti program pengembangan untuk mengukur pemahaman guru terhadap materi ajar, serta mencari umpan balik dari rekan kerja untuk mengevaluasi perubahan pendekatan pengajaran dan memahami perkembangan atau revisi kurikulum yang berlaku.

#### 3. Komunikasi

Komunikasi yang efektif memiliki peran krusial dalam konteks pengembangan guru, membantu mereka tumbuh dan berkembang dalam perannya sebagai pendidik. Komunikasi yang baik di dalam kelas memungkinkan guru memahami kebutuhan belajar siswa, menjelaskan konsep secara eksplisit, dan menjaga keterlibatan siswa dalam pembelajaran, sehingga tercipta lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kemajuan mereka. Untuk mencapai komunikasi yang efektif, tenaga pendidik di SDN 2 Kebonagung Sidoharjo Wonogiri menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami saat menyampaikan materi, memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya serta merespons pertanyaan guna melibatkan mereka dalam dialog, dan mengaplikasikan metode diskusi kelompok untuk meningkatkan kemampuan komunikasi antar siswa.

#### 4. Hubungan dengan Komunitas (Masyarakat)

Tenaga pendidik di SDN 2 Kebonagung Sidoharjo Wonogiri telah membangun hubungan yang harmonis dengan komunitas sekitar. Hubungan ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengalaman belajar siswa dan kesuksesan sekolah secara menyeluruh. Komunitas dapat memberikan dukungan dan sumber daya tambahan bagi sekolah, seperti kontribusi finansial atau bantuan dalam pengadaan fasilitas. Hubungan positif dengan masyarakat menciptakan kolaborasi berkelanjutan di mana pihak sekolah dan komunitas bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Selain itu, hubungan baik antara guru dan orang tua siswa sangat penting untuk mendorong keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak dan memotivasi anak untuk belajar lebih giat di rumah.

### 5. Kedisiplinan dan Kesejahteraan

Tenaga pendidik di SDN 2 Kebonagung Sidoharjo Wonogiri juga menunjukkan kedisiplinan dalam manajemen waktu dan beban kerja. Mereka memiliki kapabilitas untuk merencanakan pelajaran secara cermat, mengelola waktu secara efisien, dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Guru yang merasa senang dan memiliki kondisi fisik serta mental yang sehat akan lebih termotivasi untuk menjaga disiplin dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa. Selain itu, guru yang merasakan kepuasan kerja atau merasa dihargai cenderung lebih termotivasi saat mengajar di kelas. Disiplin merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan guru dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, guru dapat meningkatkan pelaksanaan kegiatan PBM, menjaga ketertiban kelas, dan menjalankan tugasnya dengan optimal. Dengan menjaga keseimbangan antara kedisiplinan dan kesejahteraan, guru dapat meningkatkan kinerja, menyajikan pengalaman belajar yang berkualitas, serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih suportif, produktif, dan mendorong pertumbuhan siswa.

### Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan manajemen talenta di SDN 2 Kebonagung, Sidoharjo, Wonogiri, telah diupayakan melalui proses seleksi dan penempatan tugas, meskipun implementasinya belum mencapai hasil yang optimal. Secara struktural, masih terdapat ketidakselarasan antara potensi individu dengan posisi jabatan yang ditetapkan, serta keterbatasan kreativitas pada sejumlah tenaga pendidik senior dalam mengoptimalkan fasilitas pembelajaran yang tersedia. Dari sisi penempatan, kekurangan guru yang memiliki spesialisasi bakat khusus, seperti bidang seni rupa dan seni tari, menjadi hambatan utama yang memaksa guru yang ada untuk mengajar di luar kompetensi inti mereka demi memenuhi tuntutan kurikulum.

Di sisi lain, terdapat perkembangan positif di mana sebagian tenaga pendidik telah berinisiatif menerapkan nilai-nilai manajemen talenta melalui metode pengajaran kreatif yang memanfaatkan teknologi digital dan media visual berbasis lingkungan sekitar. Langkah proaktif ini terbukti efektif dalam meningkatkan minat serta pemahaman siswa terhadap materi pelajaran. Namun, keberhasilan ini masih dibatasi oleh beberapa kendala krusial, antara lain kurangnya kesiapan dalam penguasaan materi ajar terkait perubahan kurikulum (RPP), keterbatasan keterampilan teknologi di kalangan guru, minimnya sarana prasarana penunjang, serta masih rendahnya dorongan kreativitas dalam membimbing pengembangan bakat spesifik siswa.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja guru melalui manajemen talenta di sekolah ini memerlukan penguatan pada aspek pemetaan kompetensi dan penyediaan fasilitas pendukung yang lebih memadai. Sinergi antara kebijakan penempatan yang berbasis talenta dengan peningkatan keterampilan teknologi informasi akan menjadi kunci utama dalam meminimalisir hambatan yang ada, sehingga tercipta lingkungan pembelajaran yang lebih inovatif dan berorientasi pada potensi maksimal guru maupun siswa.

### REFERENSI

- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Budi Utama.
- 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. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 22(1), 125-138. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.6212>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://rosda.co.id/ekonomi/457-manajemen-sumber-daya-manusia-perusahaan.html>.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di

Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 1(2), 811-816.

<https://doi.org/10.25105/semnas.v0i0.3341>

Rudianto, A. B. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap semangat kerja di PT. Taspen (PERSERO) KCU Bandung* [Unpublished Thesis].

Universitas Pasundan. <http://repository.unpas.ac.id/33945/>

Behrstock-Sherratt, E. (2016). *Talent management in rural schools: Challenges and opportunities*. Center on Great Teachers and Leaders.

<https://gtlcenter.org/sites/default/files/TalentManagementRuralSchools.pdf>

Sodikin, A., & Haqqi, M. N. (2022). Peran dakwah Islam dalam budaya gotong royong. *Jurnal An-Nida*, 14(1), 1-15. <https://doi.org/10.34001/an-nida.v14i1.3505>