



Rancangan Manajemen Talenta Guru Pada Lembaga Pendidikan Anak Langit

Muhammad Idzhar Faisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran

muhammad20356@mail.unpad.ac.id

Joeliaty Joeliaty

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran

joeliaty@unpad.ac.id

Jl. Raya Bandung Sumedang KM.21, Hegarmanah, Kec. Jatinangor, Kabupaten Sumedang,
Jawa Barat 45363

Abstract : *The present study explores the implementation of talent management at Anak Langit Educational Institution, aiming to design a comprehensive talent management framework tailored to the organization's unique needs. The research uses a qualitative approach to identify talent criteria, assess selection methods, and examine on-boarding, development, and retention practices. The findings reveal that Anak Langit demonstrates a strong commitment to shaping a 'rabbani' generation through structured talent management practices. The institution actively engages in recruitment using various methods, including social media promotion and campus relations. Talent development primarily consists of workshops and training programs, with opportunities for individual skill enhancement. Performance evaluation extends beyond job performance to personal development and interpersonal skills. In talent retention efforts, Anak Langit provides informal appreciation, support, and work-life balance programs. However, the study suggests opportunities for further development, such as the creation of detailed talent management guidelines for transparency and effectiveness. The comprehensive talent management framework proposed includes specific talent criteria, a Talent Development Center, Key Performance Indicators (KPIs) implementation, and flexible individual development plans, ensuring a structured, flexible, and individual-focused approach.*

Keywords: *Manajemen Bakat, Institusi Pendidikan, Anak Langit*

Abstrak : Penelitian ini mengeksplorasi implementasi manajemen talenta di Lembaga Pendidikan Anak Langit, yang bertujuan untuk merancang kerangka kerja manajemen talenta yang komprehensif yang disesuaikan dengan kebutuhan unik organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengidentifikasi kriteria talenta, menilai metode seleksi, dan memeriksa praktik-praktik orientasi, pengembangan, dan retensi. Temuan menunjukkan bahwa Anak Langit menunjukkan komitmen yang kuat untuk membentuk generasi 'rabbani' melalui praktik manajemen talenta yang terstruktur. Institusi ini secara aktif melakukan rekrutmen dengan menggunakan berbagai metode, termasuk promosi media sosial dan hubungan kampus. Pengembangan bakat terutama terdiri dari lokakarya dan program pelatihan, dengan peluang untuk peningkatan keterampilan individu. Evaluasi kinerja tidak hanya mencakup performa kerja, tetapi juga pengembangan diri dan keterampilan interpersonal. Dalam upaya retensi talenta, Anak Langit memberikan apresiasi informal, dukungan, dan program keseimbangan kehidupan kerja. Namun, penelitian ini menunjukkan peluang untuk pengembangan lebih lanjut, seperti pembuatan pedoman manajemen talenta yang terperinci untuk transparansi dan efektivitas. Kerangka kerja manajemen talenta yang komprehensif yang diusulkan mencakup kriteria talenta yang spesifik, Pusat Pengembangan Talenta, implementasi Indikator Kinerja Utama (KPI), dan rencana pengembangan individu yang fleksibel, untuk memastikan pendekatan yang terstruktur, fleksibel, dan berfokus pada individu.

Kata Kunci: Talent Management, Educational Institution, Anak Langit

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses penting dalam sebuah organisasi yang mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, penggajian, evaluasi kinerja, dan penanganan konflik di tempat kerja. MSDM sangat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek kunci dari MSDM adalah manajemen talenta, yang melibatkan identifikasi, pengembangan, dan penempatan karyawan berpotensi tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks Lembaga Pendidikan Anak Langit, manajemen talenta guru memiliki peran penting dalam mencapai visi dan misi organisasi yang berfokus pada pengembangan anak-anak sejak usia dini. Dalam kondisi yang kompleks, seperti persaingan pasar yang ketat, pengaruh teknologi, dan tantangan dalam profesi pengajar, manajemen talenta guru menjadi krusial.

Tantangan yang dihadapi Lembaga Pendidikan Anak Langit, seperti usia organisasi yang relatif muda, umur pengajar yang muda, serta kurangnya pedoman dan kerangka kerja yang jelas, membuat pengembangan sistematis dalam manajemen talenta perlu diperhatikan. Upaya ini akan membantu lembaga dalam mengoptimalkan potensi guru, meningkatkan kualitas pengajaran, dan mencapai kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan rancangan manajemen talenta guru di Lembaga Pendidikan Anak Langit dengan mengintegrasikan teori-teori manajemen, termasuk teori kontribusi sumber daya manusia. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat menciptakan sistem yang terpadu dan efektif dalam mengelola sumber daya manusia khususnya guru di lembaga pendidikan tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi dalam kerangka keilmuan MSDM dan akan membantu Lembaga Pendidikan Anak Langit dalam meningkatkan kualitas pengajarannya serta mencapai visi organisasi untuk menjadi sekolah model pada tahun 2030.

METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Objek penelitian dari penelitian ini adalah Lembaga Pendidikan Anak Langit. Anak Langit merupakan sebuah lembaga pendidikan berbasis bisnis profit yang terletak di Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat, dan beroperasi di bawah naungan Anak Langit Foundation.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan melalui hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang diperoleh dari pihak-pihak yang mewakili bagian di Lembaga Pendidikan Anak Langit, dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen, literatur, laporan lembaga, situs web, buku teori, jurnal penelitian manajemen, dan dokumen lain yang relevan.

3. Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Talent Acquisition

a. Dimensi : Kriteria talent

Indikator : Kebutuhan kunci organisasi, kelompok level untuk pusat pengembangan talenta, kriteria kompetensi sasaran pengembangan.

b. Dimensi : Talent Pool Selection

Indikator: Alat dan metodologi seleksi talenta, pengumpulan data dan penilaian talenta, pemetaan talenta.

2. Talent On-Boarding

a. Dimensi : On-Boarding

Indikator : Sesi orientasi perusahaan, pembagian materi panduan, sesi pengenalan dengan tim, mentorship atau buddy system, sesi pelatihan keterampilan dasar, evaluasi kinerja awal, program sosialisasi.

3. Talent Development

a. Dimensi : Identifikasi Kebutuhan Pengembangan

Indikator : Evaluasi kinerja, peninjauan talenta, pendekatan berbasis kompetensi, survei karyawan, observasi dan pembicaraan, tinjauan peran dan tugas, konsultasi dengan atasan dan rekan kerja, analisis kebutuhan bisnis.

b. Dimensi : Acceleration Development Program

Indikator : Rencana pembelajaran formal, rencana pengayaan pengalaman, umpan balik dan pembimbingan.

4. Talent Retention

a. Dimensi : Pengakuan dan Penghargaan

Indikator : Program penghargaan karyawan bulanan/tahunan, program pengakuan karyawan terbaik, program pujian langsung, sistem penghargaan inovasi, program karyawan berprestasi, program mentoring dan pemimpin berperilaku terbaik, program pengakuan sederhana dan spontan.

b. Dimensi : Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Indikator : Fleksibilitas kerja, program pekerjaan sambilan dan cuti tambahan, program manajemen waktu dan produktivitas, peningkatan kesadaran kesejahteraan dan kesehatan, komunikasi dan dukungan manajerial, program cuti dan liburan yang fleksibel.

c. Dimensi : Monitoring

Indikator : *Key performance indicators*, pengumpulan data dan evaluasi program, pengembangan program.

4. Framework Penyusunan Rancangan

Penyusunan rancangan manajemen talenta guru pada Lembaga Pendidikan Anak Langit didasarkan pada *framework* berikut:

1. Identifikasi Kriteria Talenta

Penentuan kriteria talenta berdasarkan kebutuhan organisasi dan program pengembangan.

2. Penilaian Talenta

Pengukuran dan penilaian talenta berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

3. Talent On-Boarding

Implementasi program orientasi, materi panduan, pelatihan, dan evaluasi kinerja awal untuk talenta baru.

4. Pengembangan Talenta

Identifikasi kebutuhan pengembangan, perencanaan program pengembangan, dan implementasi program pelatihan.

5. Pengakuan dan Penghargaan

Program pengakuan dan penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi dan retensi talenta.

6. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Program yang memungkinkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi talenta.

7. Monitoring Talenta

Penggunaan KPI dan evaluasi program untuk memantau kinerja dan pengembangan talenta.

HASIL DAN DISKUSI

1. Hasil

Salah satu sumber data primer dari penelitian ini didapatkan melalui wawancara dengan orang yang berkepentingan dari Lembaga Pendidikan Anak Langit. Hasilnya, penulis merumuskan pertanyaan dengan tujuan untuk bisa mengetahui informasi informasi aktual yang bisa memberikan penulis pemahaman mengenai bagaimana penerapan manajemen talenta yang telah ataupun sedang berjalan di Anak Langit. Beberapa pertanyaan secara khusus penulis arahkan agar bisa mendapatkan informasi akurat dari narasumber untuk membantu kelengkapan informasi yang penulis dapatkan.

Penulis melakukan wawancara kepada 5 individu dari Lembaga Pendidikan Anak Langit yang mewakili bagian bagian dimana mereka bekerja sekarang. Diantaranya adalah Dr. Yasmin Al Risyad, M.Pd, CHt. selaku Pembina Yayasan, Siti Munarah, S. Hum selaku Kepala SD, Septi Rizki Wijayanti, S.Pd selaku Wali Kelas 3, Saiyah, S.Pd selaku Kepala TK, dan Nurmah, S.Pd selaku Kepala Tim Daycare. Pada tabel dibawah ini, penulis akan mendeskripsikan hasil kesimpulan dari wawancara yang telah dilakukan yang mencakup informasi dari narasumber terkait penerapan manajemen talenta pada lembaga pendidikan Anak Langit.

No	Hasil Wawancara	Keterangan
1.	Visi dan Misi Lembaga	Lembaga Pendidikan Anak Langit memiliki visi untuk mrmbangun generasi berlandaskan sifat Nabi, misi untuk membentuk generasi yang memiliki sifat rabbani, dan strategi utama untuk mencapai visi ini adalah dengan fokus pada pendidikan karakter, peningkatan hafalan Quran, dan memasukkan pendidikan agama dalam semua aktivitas sekolah
2.	Struktur Organisasi dan Level Jabatan	Struktur organisasi belum terbentuk secara lengkap, dan level jabatan masih berbasis pada kebutuhan fungsional. Beberapa level jabatan yang ada antara lain guru, kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah.
3.	Standar Kompetensi	Meskipun sudah ada beberapa standar kompetensi yang ditetapkan, standar ini masih berbasis pada kemampuan dan belum tertulis dengan rinci. Standar kompetensi

		untuk guru meliputi kemampuan bahasa Inggris dan kecakapan membaca Quran.
4.	Proses Rekrutmen dan Seleksi	Proses rekrutmen dilakukan per kebutuhan, namun biasanya dilakukan per tahun untuk kebutuhan guru saat memulai tahun ajaran baru.
5.	Sumber Talent Pada Proses Rekrutmen dan Seleksi	Untuk Guru dan Biro Psikologi belum ada talent pool yang pasti. Namun sejauh ini, kandidat berasal dari relasi kampus tiap guru, atau ikatan alumni kampus atau promosi rekrutmen dari media sosial. Untuk Fasilitator Daycare sudah ada talent pool yang pasti dari yayasan.
6.	Jumlah Talent yang Didapat Pada Proses Rekrutmen dan Seleksi	Talent biasanya didapat melalui proses rekrutmen, tetapi dalam beberapa kasus, seperti pada awal pendirian, talenta bisa masuk langsung tanpa seleksi karena kebutuhan mendesak.
7.	Metode atau Alat Pada Proses Rekrutmen dan Seleksi	Dalam proses seleksi talenta, metodenya biasanya melibatkan psikotes, wawancara, dan tes kemampuan. Namun, belum ada metode atau alat khusus yang digunakan, dan proses seleksinya dilakukan oleh yayasan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Terkadang juga melibatkan observasi tertutup.
8.	Pihak yang Terlibat Pada Proses Rekrutmen dan Seleksi	Tidak ada pihak ketiga pada proses rekrutmen dan seleksi.
9.	Proses Asesmen Talent	Proses asesmen talenta yang telah berjalan cenderung mengandalkan observasi langsung dan hanya beberapa menggunakan metode tertulis seperti psikotes, wawancara, dan micro teaching. Namun, hasil observasi seringkali tidak didokumentasikan secara konkret dalam bentuk laporan tertulis.

10.	Proses Talent Mapping	Talent mapping di Anak Langit dilakukan berdasarkan rekomendasi dari asesmen psikologi dan penilaian yayasan. Pertimbangan utama melibatkan level posisi dan kemampuan talenta, dengan tahapan melalui penilaian hasil observasi serta diskusi oleh yayasan untuk penentuan talent mapping.
11.	Promosi dan Retesi	Anak Langit sudah sering melakukan promosi dan rotasi, terutama pada TK yang memiliki sifat bisnis yang dinamis. Rotasi pekerjaan juga sering terjadi dalam beberapa kasus
12.	Orientasi dan Sosialisasi	Anak Langit sudah memiliki program orientasi dan sosialisasi, namun belum terstandarisasi.
13.	Materi atau Pedoman Orientasi dan Sosialisasi	Program orientasi dan sosialisasi masih bersifat natural dan berdasarkan kebutuhan. Jadi tidak ada pedoman atau materi khusus untuk hal ini.
14.	Identifikasi Pengembangan	Identifikasi pengembangan talenta dilakukan melalui observasi, terutama oleh pihak yayasan.
15.	Evaluasi Kinerja	Sudah ada evaluasi kinerja pada Anak Langit yang dilakukan secara berkala.
16.	Gap Kemampuan Talenta dengan Idealnya Kemampuan	Pada Anak Langit, gap kemampuan talenta yang ada tidak terlalu besar dan dapat dikejar dengan pelatihan dan pengembangan tambahan.
17.	Program Pengembangan	Anak Langit memiliki beragam program pengembangan, termasuk pelatihan eksternal, <i>parenting class</i> , evaluasi bulanan, dan 3L setiap minggu.
18.	Landasan Program Pengembangan	Program pengembangan didasarkan pada prinsip dan misi yayasan, dengan tujuan utama memenuhi kebutuhan pengembangan talenta.
19.	Pengakuan dan Penghargaan	Anak Langit telah melakukan program pengakuan dan penghargaan, termasuk apresiasi verbal dan reward finansial atau nonfinansial, meskipun belum khusus kepada setiap individu

20.	Faktor Loyalitas Talenta	Faktor-faktor yang mendorong loyalitas talenta pada Anak Langit adalah termasuk diantaranya visi-misi yang sejalan, lingkungan yang baik, serta adanya kompensasi baik finansial dan nonfinansial
21.	Keseimbangan Kerja-Pribadi	Anak Langit sudah memiliki program keseimbangan kerja-kehidupan, termasuk diantaranya kesempatan untuk konsultasi, program rekreasi, dan fleksibilitas kebijakan saat terdapat masalah pribadi
22.	Talent Terlama	Talent terlama yang bertahan di Anak Langit adalah selama 6 tahun
23.	Faktor Talent Tidak Bergabung Lagi	Alasan talent meninggalkan Anak Langit pada umumnya karena alasan menikah. Namun ada beberapa talent yang pergi karena ketidaksesuaian dengan kriteria dan visi misi dari Anak Langit.
24.	Kurikulum Manajemen Talenta	Saat ini belum ada kurikulum atau acuan khusus dalam manajemen talenta pada Lembaga Pendidikan Anak Langit.
25.	Program Monitoring	Monitoring manajemen talenta pada Anak Langit dilakukan oleh yayasan, dengan pemantauan melalui observasi dan diskusi
26.	Indikator Monitoring	Indikator yang digunakan Anak Langit dalam monitoring manajemen talenta ditentukan oleh yayasan dan mencakup kualitas bekerja dan dampak kegiatan.

2. Pembahasan

Dari hasil penelitian tadi, penulis menganalisis dan mengevaluasi penerapan manajemen talenta di Lembaga Pendidikan Anak Langit. Informasi dari penelitian yang mencakup wawancara dan observasi akan disajikan untuk mendukung analisis ini. Tujuannya adalah untuk merumuskan manajemen talenta yang ideal untuk Anak Langit.

A. Kriteria Talenta

Kebutuhan Kunci	Jawaban
Visi	Menjadi Sekolah Model 2030 & Kota Santri 2045
Misi	Membangun generasi berSIFAT Menjadi pusat penelitian dan pengembangan pendidikan dan psikologi Berkontribusi pada pembangunan masyarakat madani
Strategi, kunci penggerak bisnis di masa depan	Pengembangan SDM guru yang berkualitas dan kurikulum pendidikan yang baik
Budaya dan nilai-nilai perusahaan	Anak Langit menerapkan budaya lifelong learning sebagai organisasi yang ingin terus berkembang. Nilai nilai yang dimiliki oleh Anak Langit antara lain adalah Shiddiq, Fathonah, Amanah, Tabligh.
Postur persaingan industri	Dalam persaingan industri pendidikan, Anak Langit akan fokus pada keunggulan akademik, karakter, dan pendekatan pendidikan yang inovatif
Karakteristik talenta yang dibutuhkan di masa depan	Talenta yang ingin terus belajar dan berkembang Talenta yang memiliki visi persaingan industri di masa depan Talenta yang memiliki kemampuan bahasa yang baik Talenta yang memiliki kemampuan Al-Quran yang baik

Kebutuhan kunci organisasi terhadap manajemen

a. Penetapan kelompok level untuk pusat pengembangan talenta

Penerapan kelompok level jabatan di Anak Langit melibatkan tiga tingkatan, yaitu top level manajemen yang diisi oleh pembina dan ketua yayasan, middle level manajemen yang diisi oleh kepala dan wakil kepala pada setiap lini bisnis, serta first level manajemen yang diisi oleh pelaksana bisnis seperti guru, fasilitator, dan asesor psikologi. Namun, meskipun terdapat tiga tingkatan, kewenangan dan arahan masih banyak terkonsentrasi pada top level manajemen, sehingga beberapa kegiatan taktis yang seharusnya dilakukan oleh middle level atau first level manajemen masih berada dalam lingkup top level. Hal ini perlu diperbaiki untuk distribusi manajemen yang lebih proporsional.

Dalam konteks Anak Langit, model tiga level jabatan yang dipadukan dengan level fungsional (spesifik) menjadi pilihan yang paling cocok. Hal ini mengingat jumlah SDM yang masih terbatas namun memiliki potensi pertumbuhan. Kombinasi ini yang nantinya akan mendukung perkembangan Anak Langit, namun tetap perlu dilakukan evaluasi kembali ketika organisasi tumbuh lebih besar untuk memastikan relevansi level jabatan yang telah dirumuskan.

b. Penetapan kriteria kompetensi sasaran pengembangan

Anak Langit saat ini belum memiliki kriteria kompetensi yang tertulis sebagai acuan untuk pengembangan karyawan mereka. Namun, berdasarkan analisis pada setiap level jabatan, kriteria kompetensi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a) Top Level : Kemampuan berpikir strategis, berpikir kritis, kepemimpinan membangun, manajemen SDM, dan pemahaman kondisi internal dan eksternal organisasi.
- b) Middle Level : Kemampuan memimpin lini bisnis, pemahaman arah bisnis, pendidikan minimal S2 dengan sertifikasi yang relevan, serta kemampuan merancang kurikulum atau panduan kerja.
- c) First Level : Kemampuan beradaptasi, pelaksanaan SOP, inisiatif, dan kemampuan dasar dalam pekerjaan.

Meskipun kriteria kompetensi ini telah diidentifikasi, mereka masih bersifat umum dan tidak memiliki tolak ukur yang jelas untuk pengembangan.

c. Seleksi Talenta

Proses rekrutmen dan seleksi talenta di Anak Langit saat ini diintegrasikan menjadi satu proses, dengan penekanan pada rekrutmen melalui media sosial dan saluran lainnya untuk menarik calon talenta. Metode dan alat yang digunakan dalam seleksi talenta melibatkan tes tertulis psikotes, tes kemampuan (termasuk tes lisan Bahasa Inggris dan Al-Qur'an, serta micro teaching), dan wawancara. Penetapan tujuan asesmen didasarkan pada profil kompetensi untuk setiap posisi, yang membantu menilai apakah talenta sesuai dengan standar kompetensi yang ada atau memiliki potensi kemampuan di masa depan.

Rekomendasi metode pengukuran asesmen talenta mencakup observasi, pemeriksaan psikologis, wawancara perilaku, wawancara fundamental mendalam, latihan kasus, presentasi formal, penilaian 360 derajat, simulasi pekerjaan, tes tertulis, diskusi kelompok, dan penilaian portofolio. Dengan pendekatan yang komprehensif ini, Anak Langit dapat memilih metode yang sesuai dengan kebutuhan asesmen dan mencari talenta yang memiliki potensi untuk memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan.

B. Talent On-Boarding

Proses talent on-boarding di Anak Langit dimulai sejak tahap seleksi, di mana wawancara kerja dilakukan dalam dua arah untuk memungkinkan calon talenta memahami lebih baik tentang Anak Langit. Setelah kandidat talenta diterima, ada beberapa tahapan on-board yang melibatkan magang, honorer, dan status tetap. Namun, proses ini terlihat berjalan secara natural tanpa panduan tertulis.

Rekomendasi untuk Anak Langit adalah mengimplementasikan beberapa program dalam proses talent on-boarding, seperti sesi orientasi perusahaan, pembagian materi panduan, sesi pengenalan dengan tim, mentorship atau buddy system, sesi pelatihan keterampilan dasar, evaluasi kinerja awal, dan program sosialisasi. Dengan menggunakan program-program ini, Anak Langit dapat memastikan bahwa talenta baru mereka memahami budaya, nilai-nilai, dan proses bisnis perusahaan, serta dapat beradaptasi dengan lebih baik dalam lingkungan kerja mereka.

C. Talent Development

Identifikasi kebutuhan pengembangan merupakan langkah awal yang penting dalam merancang program pengembangan yang efektif. Data dari asesmen talenta dapat menjadi acuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan talenta, namun perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan kebutuhan pengembangan yang sesuai dengan perubahan kebutuhan manajemen talenta.

Anak Langit telah menjalankan beberapa program pengembangan, baik internal maupun eksternal. Namun, sebagian besar program ini belum terfokus pada kebutuhan pengembangan individu dan masih ditargetkan secara umum kepada semua talenta. Keterbatasan sumber daya dan jumlah talenta di Anak Langit membuat program pengembangan belum dapat dilaksanakan secara efisien. Oleh karena itu, disarankan agar Anak Langit memiliki pedoman atau acuan yang dapat mengarahkan program pengembangan sesuai dengan kebutuhan individu. Dengan pendekatan yang lebih terfokus pada pengembangan individu dan pedoman yang jelas, Anak Langit dapat lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan pengembangan talenta mereka.

D. Talent Retention

Anak Langit telah berhasil mempertahankan tingkat retensi yang tinggi untuk semua talenta mereka. Keluarnya talenta pada umumnya disebabkan oleh faktor eksternal seperti menikah atau perpindahan tempat tinggal, bukan karena masalah internal atau ketidaknyamanan dalam bekerja. Namun, meskipun program retensi yang ada di Anak Langit sudah berjalan, tetapi program ini masih berlangsung secara natural dan spontan tanpa pedoman tertulis. Dengan pertumbuhan bisnis Anak Langit yang berkelanjutan, diperlukan adanya pedoman dan acuan yang dapat memandu program retensi secara lebih terstruktur dan efektif.

Rekomendasi yang diajukan untuk Anak Langit pada hal ini adalah pengembangan pedoman program retensi talenta yang mencakup tiga bagian program, diantaranya adalah:

1. Pengakuan dan Penghargaan

Pada bagian pengakuan dan penghargaan, Anak Langit telah melakukan berbagai aktivitas pengakuan dan penghargaan kepada talenta secara informal, termasuk apresiasi langsung, dukungan inisiatif, kreativitas talenta, dan pemberian reward non-finansial seperti rekreasi ke tempat hiburan atau wisata. Namun, aktivitas ini berjalan secara natural dan spontan tanpa pedoman tertulis atau acuan yang jelas dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, penulis menyarankan beberapa program

diantaranya adalah program karyawan terbaik dalam suatu periode, program penghargaan inovasi, program berdasarkan nominasi karyawan, program karyawan berprestasi, program mentoring dan pemimpin berperilaku terbaik, program pengakuan sederhana dan spontan, serta program pujian langsung.

2. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Pada bagian keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, Anak Langit telah menerapkan beberapa kebijakan dan program mereka seperti memastikan psikologis dan kenyamanan talenta tetap terjaga. Kebijakan waktu kerja yang proporsional, dan arahan tugas yang profesional juga sudah dilaksanakan oleh Anak Langit. Namun pada bagian ini, penulis akan lebih fokus memberikan rekomendasi yang bisa digunakan oleh Anak Langit sebagai acuan dalam pelaksanaan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya. Diantaranya adalah fleksibilitas waktu kerja, program cuti dan liburan yang fleksibel, dukungan kesehatan dan kesejahteraan, pengembangan karir dan keseimbangan hidup, komunikasi dan dukungan manajerial, serta program manajemen waktu dan produktivitas.

3. Monitoring

Untuk program monitoring yang berjalan di Anak Langit, diketahui bahwa monitoring manajemen talenta yang berjalan masih lah berdasarkan hasil observasi yayasan, dan dirumuskan dalam forum atau diskusi yayasan saja. Belum ada alat atau metode khusus untuk pelaksanaan monitoringnya, dan belum ada data yang spesifik untuk disajikan yang akan menjadi acuan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu untuk monitoring manajemen talenta, penulis merekomendasikan pedoman sebagai berikut, diantaranya adalah *define key performance indicator, KPI data collection and program evaluation*, serta program *improvement* yang dapat digunakan melalui penggunaan *individual development plan* dan umpan balik 360 derajat.

KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan dari analisis penerapan manajemen talenta di Lembaga Pendidikan Anak Langit adalah bahwa lembaga ini memiliki komitmen yang kuat untuk membentuk generasi rabbani melalui strategi yang terencana dan terarah. Mereka telah menjalankan serangkaian praktik, termasuk rekrutmen, pengembangan, evaluasi, dan retensi, yang semuanya berfokus pada pencapaian visi dan misi lembaga. Namun, ada beberapa ruang

untuk pengembangan lebih lanjut, terutama dalam menghasilkan panduan yang lebih rinci untuk setiap tahapan manajemen talenta.

Adapun berdasar pada hasil penelitian terdapat beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Adopsi dan penerapan pedoman rancangan manajemen talenta yang telah direkomendasikan agar memberikan arahan yang konsisten dan terstruktur dalam pengelolaan talenta.
2. Melibatkan seluruh stakeholder yang terkait, termasuk manajemen, staf, guru, dan siswa dalam proses perancangan dan implementasi manajemen talenta untuk menciptakan pemahaman yang lebih luas dan dukungan yang lebih kuat terhadap program manajemen talenta.
3. Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada staf dan manajemen terkait manajemen talenta untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang konsep dan praktik terbaik dalam manajemen talenta.
4. Memantau dan mengevaluasi implementasi manajemen talenta secara terus-menerus dengan pengumpulan data dan umpan balik dari berbagai pihak terkait untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan mengadaptasi praktik manajemen talenta sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang terjadi.

Dengan mengikuti saran-saran ini, diharapkan Lembaga Pendidikan Anak Langit dapat memperbaiki pengelolaan talenta mereka, meningkatkan efektivitas program pengembangan SDM, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

PENGAKUAN

Segala puji bagi Allah Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya. Sehingga tim penulis dapat menyelesaikan proyek tugas akhir berjudul **Rancangan Manajemen Talenta Guru Pada Lembaga Pendidikan Anak Langit**. Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran.

Penulis mengucapkan terima kasih yang pihak-pihak yang terlibat dan berkontribusi dalam penelitian ini, terkhusus kepada Ibu Dr. Hj. Joeliaty, S.E, M.S. Selaku dosen pembimbing yang telah menelaah keilmiahan artikel ini guna peningkatan kualitas penerbitan Jurnal Review Manajemen ini. Semoga sumbangan pemikirannya bermanfaat bagi Ilmu pengetahuan terutama ilmu manajemen.

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). *Buku Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 1).
- Adi, Y. (2017). *Talent Management System pada Program Pengembangan Sumberdaya Manusia di SAKA Indonesia Pangkah Limited*. 3(2), 23–40. <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>
- Agustiani, F. N. (2019). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi*, 3, 1–32.
- Anak Langit. (2023). *ANAK LANGIT PRE & ELEMENTARY SCHOOL*. anaklangit.com.
- Aprizal, H., & Widiyarti, S. (2022, Desember 23). *Sentil Krisis Guru di Indonesia, Gus Muhaimin: Perbaiki Sistem Rekrutmen*. rakyatbengkulu.com.
- Berger, A. L., & Berger, R. D. (2011). *The Talent Management Handbook Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People*.
- Davies, B., & Davies, B. J. (2011). *Talent Management In Education*. www.onlinedoctranslator.com
- Dessler, Garry. (2013). *Human Resource Management*. <http://www.pearsonmylabandmastering.com>
- Efferi, A. (2014). DINAMIKA PERSAINGAN ANTAR LEMBAGA PENDIDIKAN. *Journal Of Empirical Research In Islamic Education*, 2(14), 1–21.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Rahmatul, R. I. (2020). *METODE PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF*. <https://www.pustakailmu.co.id>
- 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 (JIME)*, 8(2), 2442–9511. <https://doi.org/10.36312/jime.v8i2.3072/http>
- McDonnel, A., & Wiblen, S. (2021). *TALENT MANAGEMENT A Research Overview*. www.routledge.com/
- Nurmalasari, I., & Zainul Karimah, D. (2020). *PERAN MANAJEMEN SDM DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK* (Vol. 2, Nomor 1). <http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index><http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index>
- Oviyanti, F. (2013). Tantangan Pengembangan Pendidikan Keguruan di Era Global. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2). <http://journal.walisongo.ac.id/index.php/>
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management: Building Human Capital for Growth & Excellence* (Vol. 1).
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D* (Vol. 1).
- Syah, R. H. (2020). Dampak Covid-19 pada Pendidikan di Indonesia: Sekolah, Keterampilan, dan Proses Pembelajaran. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 7(5). <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i5.15314>
- Tagela, U. (2019). *MANAJEMEN TALENTA*. Widya Sari Press Salatiga. www.widyasari-press.com