



Manajemen Talenta Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung

Nasrin Hasibuan¹, Zulfani Sesmiarni², Ali Mustopa Yakub Simbolon³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Email: nasrinhasibuan24@gmail.com, zulfanisesmiarni@uinbukittinggi.ac.id, alimustopa794@gmail.com,

Alamat: Jl. Gurun Aua, Kubang Putiah, Kec. Banuhampu, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26181

Korespondensi penulis: nasrinhasibuan24@gmail.com

Abstract. *Talent management is a crucial element in human resource (HR) management in Islamic educational institutions to achieve optimal education quality. This study aims to examine the HR talent management process in Islamic educational institutions with a focus on aspects of recruitment, development, spiritual and moral guidance, performance evaluation, career development, and talent identification. The research method used is quantitative descriptive with data collection through questionnaires distributed to 30 educators and staff in Islamic educational institutions. The results of data analysis show that the talent management process has been carried out effectively, with an average score above 4.0 for all aspects analyzed. This study recommends improving the evaluation system and spiritual guidance as the key to sustainable HR development in Islamic education.*

Keywords: *Talent Management, Human Resources, Islamic Education*

Abstrak. Manajemen talenta merupakan elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Penelitian ini bertujuan mengkaji proses manajemen talenta SDM pada lembaga pendidikan Islam dengan fokus pada aspek rekrutmen, pengembangan, pembinaan spiritual dan moral, evaluasi kinerja, pengembangan karier, serta identifikasi talenta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui angket yang disebarkan kepada 30 tenaga pendidik dan staf di lembaga pendidikan Islam. Hasil analisis data menunjukkan bahwa proses manajemen talenta telah dijalankan secara efektif, dengan skor rata-rata di atas 4,0 untuk seluruh aspek yang dianalisis. Studi ini merekomendasikan peningkatan sistem evaluasi dan pembinaan spiritual sebagai kunci pengembangan SDM yang berkelanjutan dalam pendidikan Islam.

Kata kunci: Manajemen Talenta, Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada pengembangan aspek akademik, tetapi juga penanaman nilai-nilai spiritual dan moral yang kuat pada peserta didik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia, khususnya proses manajemen talenta, menjadi faktor penentu keberhasilan lembaga pendidikan Islam dalam mencapai tujuannya. Manajemen talenta didefinisikan sebagai serangkaian proses yang meliputi identifikasi, pengembangan, dan retensi individu yang memiliki potensi tinggi untuk mendukung tujuan organisasi (Collings, D. G., & Mellahi, 2009). Dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan talenta harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dan kompetensi profesional guna mencetak tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak mulia. Namun, tantangan pengelolaan talenta dalam lembaga pendidikan Islam masih cukup kompleks, terutama terkait seleksi tenaga pendidik yang sesuai nilai Islam, pengembangan

berkelanjutan, serta pembinaan spiritual yang harus konsisten. Penelitian ini mencoba mengkaji bagaimana proses manajemen talenta SDM dilaksanakan dalam lembaga pendidikan Islam dan efektivitasnya berdasarkan persepsi tenaga pendidik dan staf.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Talenta dalam Pendidikan Islam

Menurut (Noe et al., 2017), manajemen talenta mencakup perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan retensi karyawan. Dalam pendidikan Islam, proses ini harus dikombinasikan dengan pembinaan spiritual yang mengedepankan nilai-nilai syariah dan akhlak mulia (Rahman, 2015). Pengembangan talenta di lembaga pendidikan Islam meliputi tidak hanya aspek profesional, tetapi juga pembinaan karakter dan moral yang berkesinambungan (Sulaiman, 2022).

Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam harus mempertimbangkan aspek kompetensi akademik sekaligus nilai-nilai keislaman. Seleksi yang objektif dan sistematis sangat diperlukan agar calon guru yang diterima benar-benar memenuhi kriteria baik secara profesional maupun spiritual (Hasan, 2018).

Pengembangan SDM

Pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan Islam berupa pelatihan, workshop, serta kegiatan pembinaan spiritual. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional guru sekaligus memperkuat komitmen mereka terhadap nilai-nilai Islam (Kurniawan, 2019).

Evaluasi Kinerja dan Retensi

Evaluasi kinerja yang adil dan transparan penting untuk memastikan kualitas tenaga pendidik dan menjadi dasar pemberian penghargaan serta pengembangan karier (Nasution, 2021). Retensi guru yang berkualitas membutuhkan sistem penghargaan yang memadai serta pembinaan berkelanjutan.

Pembinaan Spiritual dan Moral

Pembinaan spiritual merupakan karakteristik khas pendidikan Islam yang harus menjadi bagian integral dari manajemen SDM. Program pembinaan seperti kajian rutin, mentoring nilai Islam, dan teladan pimpinan sangat berperan dalam membentuk tenaga pendidik yang berkarakter (Abd Razak et al., 2021).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel terdiri dari 30 tenaga pendidik dan staf lembaga pendidikan Islam yang dipilih secara purposive sampling. Instrumen pengumpulan data berupa angket dengan 29 pernyataan menggunakan skala Likert 1-5. Variabel penelitian meliputi enam aspek utama manajemen talenta: rekrutmen, pengembangan, pembinaan spiritual, evaluasi dan retensi, pengembangan karier, serta identifikasi talenta. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menghitung nilai rata-rata dan standar deviasi dari tiap aspek (Duli, 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen

Hasil angket menunjukkan rata-rata skor 4,25 untuk aspek rekrutmen, mengindikasikan bahwa proses seleksi tenaga pendidik di lembaga ini sudah memperhatikan aspek kompetensi dan nilai keislaman secara memadai. Rekrutmen berbasis kompetensi dan akhlak sesuai dengan kebutuhan lembaga Islam (Hasan, 2018).

Pengembangan SDM

Skor rata-rata pengembangan SDM sebesar 4,10 menunjukkan lembaga aktif menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan. Hal ini penting untuk menjawab dinamika kebutuhan pendidikan modern tanpa mengabaikan nilai keislaman (Collings, D. G., & Mellahi, 2009).

Pembinaan Spiritual dan Moral

Aspek ini mendapat skor rata-rata 4,15, menandakan bahwa pembinaan spiritual berjalan secara rutin dan dianggap penting oleh tenaga pendidik. Pembinaan spiritual yang konsisten dapat meningkatkan kualitas personal dan profesional guru (Sulaiman, 2022).

Evaluasi dan Retensi

Dengan rata-rata skor 4,05, evaluasi kinerja dilakukan secara berkala dan transparan, serta menjadi dasar bagi penghargaan dan insentif. Sistem ini membantu menjaga motivasi kerja dan menurunkan tingkat turnover guru (Nasution, 2021).

Pengembangan Karier

Skor rata-rata 4,00 menunjukkan lembaga menyediakan jalur karier yang jelas dan adil, serta mendorong pengembangan karier guru berbasis prestasi dan kompetensi. Ini mendorong profesionalisme tenaga pendidik (Collings, D. G., & Mellahi, 2009).

Identifikasi Talenta

Lembaga sudah memiliki sistem identifikasi talenta internal dengan skor rata-rata 4,10, memungkinkan perhatian khusus bagi tenaga pendidik yang berpotensi unggul untuk dikembangkan lebih lanjut.

5. KESIMPULAN

Proses manajemen talenta sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam berjalan efektif dengan tingkat persetujuan yang tinggi pada semua aspek. Lembaga telah menjalankan rekrutmen yang selektif, pengembangan profesional yang berkelanjutan, pembinaan spiritual yang konsisten, evaluasi kinerja yang adil, serta pengembangan karier dan identifikasi talenta yang sistematis. Rekomendasi utama adalah meningkatkan integrasi pembinaan spiritual dalam seluruh aspek manajemen talenta agar pengembangan SDM semakin berkesinambungan dan sesuai dengan nilai pendidikan Islam.

DAFTAR REFERENSI

- Abd Razak, S. B., Zakaria, S. N., & Mokhtar, M. M. (2021). The spiritual development of the young rabbani generation based on the spirituality of prophet Muhammad saw: an initial analysis. *Jurnal Al-Sirat*, 19(2), 130–142.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19 (4). <https://doi.org/10.1542/PEDS.2019-3449>
- Duli, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Deepublish.
- Hasan, M. (2018). Strategi Pengelolaan Talenta dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 324(5 (2)), 115-130. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.14348>
- Kurniawan, R. (2019). Pengembangan SDM di Lembaga Pendidikan Islam. Yogyakarta. *Pustaka Pelajar*, 2(3), 410–417. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i3.432>
- Nasution, F. (2021). Evaluasi Kinerja Guru dalam Manajemen Talenta. In *Jurnal Manajemen Pendidikan*. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85201579719&origin=inward>
- Noe, R. A., Tews, M. J., & Michel, J. W. (2017). Managers' informal learning: A trait activation theory perspective. *International Journal of Training and Development*, 21(1), 1–17.
- Sulaiman, T. (2022). Pembinaan Spiritual dan Moral dalam Pendidikan Islam. Bandung: Al-Ma'arif Press. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>.