

ANALISIS URGENSI SISTEM
MANAJEMEN TALENTA GURU DI
UPTD SD NEGERI 074056
DAHANA HUMENE KECAMATAN
GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA
GUNUNGSITOLI

by Gea Rika Permata

Submission date: 05-Nov-2023 09:26PM (UTC-0500)

Submission ID: 2218618372

File name: Skripsi_Oke_Rika.docx (326.8K)

Word count: 13450

Character count: 89277

**ANALISIS URGENSI SISTEM MANAJEMEN TALENTA GURU DI
UPTD SD NEGERI 074056 DAHANA HUMENE KECAMATAN
GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



**Oleh
RIKA PERMATA GEA
NIM : 2319412**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

**ANALISIS URGENSI SISTEM MANAJEMEN TALENTA GURU DI
UPTD SD NEGERI 074056 DAHANA HUMENE KECAMATAN
GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Nias
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan
Program Studi Manajemen

Oleh
RIKA PERMATA GEA
NIM : 2319412

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang menjadikan bumi beserta isinya dengan begitu sempurna di serta kasih-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Proposal Skripsi dengan judul **“ANALISIS URGENSI SISTEM MANAJEMEN TALENTA GURU DI UPTD SD NEGERI 074056 DAHANA HUMENE KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI”** Ucapan terimakasih dan rasa hormat kami kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan Proposal Skripsi ini. Karena itu peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada pihak yang telah membantu, yakni :

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si sebagai Rektor Universitas Nias
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E.,M.M sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
3. Bapak Dr.Ayler Beniah Ndraha, S.STP.,M.Si, sebagai LPPM yang sudah memverifikasi di Simat dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian penyusunan Proposal Skripsi ini.
4. Bapak Eliagus Telaumbanua, S.E., M.M sebagai Wakil Dekan 1 yang sudah memverifikasi proposal penelitian saya.
5. Bapak Yupiter Mendrofa , S.E., M.M sebagai Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi yang sudah memverifikasi seminar proposal.
6. Seluruh staf pengajar di Fakultas Ekonomi atas semua ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Kepada bapak Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 074056, Bapak/ibu Guru dan Staf Pegawai yang telah berkenan mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene
8. Untuk Mama, dan seluruh keluarga besar tercinta, yang selalu ada buat saya, memberi dukungan dan dorongan sehingga peneliti mampu menyelesaikan Proposal Skripsi ini.
9. Untuk sahabat, dan teman - teman yang selalu memberi semangat dan mendoakan penulis

Hanya Doa yang dapat Peneliti berikan atas bantuan dan dukungan, kiranya kasih Tuhan selalu menyertai dan memberkati kita.

Gunungsitoli, Agustus 2023

Penulis,

RIKA PERMATA GEA
NPM. 2319412

DAFTAR ISI

COVER	1
HALAMAN SAMPUL	2
KATA PENGANTAR	3 - 4
DAFTAR ISI	5 - 6
DAFTAR TABEL	7
DAFTAR GAMBAR	8
BAB I PENDAHULUAN	9
1.1 Latar Belakang.....	9 - 15
1.2 Identifikasi Masalah	15
1.3 Batasan Masalah	15
1.4 Rumusan Masalah.....	15
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Tinjauan Teori	17
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	17 - 18
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3 Pengertian Manajemen Talenta	18
2.1.4 Strategi Manajemen Talenta	19 - 21
2.1.5 Indikator Manajemen Talenta	21
2.1.6 Sistem Manajemen Talenta	21 - 22
2.1.7 Faktor Yang Berpengaruh Dalam Manajemen Talenta	13 - 24
2.1.8 Pengertian Guru	24 - 25
2.1.9 Tugas dan Tanggung Jawab Seorang Guru	25 - 26
2.1.10 Pengertian Profesionalisme	26 - 27
2.1 Penelitian Terdahulu	27 - 33
2.3. Kerangka Berpikir	33 - 34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian	35 - 36
3.2 Defenisi Variabel Penelitian	36 - 37

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian	38 - 39
3.4 Sumber Data	39
3.5 Instrumen Penelitian dan Informasi Penelitian	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data	40 - 41
3.7 Teknik Analisis Data	41 - 43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian	44 - 45
4.1.2 Struktur Organisasi UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene	45
4.1.3 Uraian Tugas dan Tanggungjawab	46 - 48
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	49
4.2.1 Sistem Manajemen Talenta Guru	49 - 66
4.3 Faktor Penghambat Pelaksanaan Sistem Manajemen Talenta Guru Khususnya Guru Honorer	66 - 68
4.4 Upaya Mengatasi Faktor Penghambat Pelaksanaan Sistem Manajemen Talenta Guru Khususnya Guru Honorer	68 - 70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
3.1 Kesimpulan	71 - 72
3.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74 - 76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Tenaga Kependidikan	13 - 14
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27 - 33
Tabel 3.1 Defenisi Variabel	37
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	38 - 39
Tabel 3.3 Nama - nama Informan	40
Tabel 4.2.1.1 Daftar Guru yang belum dilaksanakan Seleksi	51
Tabel 4.2.1.2 Daftar Posisi Guru GTT dari Tahun 2020 - 2023	55 - 56
Tabel 4.2.1.3 Daftar Guru Berstatus Sertifikasi, Kemampuan IT, dan Pengembangan	60 - 63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.1.2 Struktur Organisasi UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene	45
Gambar 4.4 Upaya Mengatasi Faktor Penghambat Pelaksanaan Sistem Manajemen Talenta Guru Khususnya Guru Honorer	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi maupun perusahaan, bahkan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat mendasar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi terutama pada era globalisasi.

Pada globalisasi saat ini tidak dapat dihindari lagi bahwa organisasi sekolah perlu menyiapkan sumber daya manusia (SDM) agar dapat beradaptasi dan meningkatkan kinerja sekolah agar mampu bersaing di skala global. Salah satu upayanya adalah meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru dapat dicerminkan pada kemampuan guru untuk menguasai kemampuan yang diperlukan, yaitu kemampuan mengajar, kemampuan kepribadian, kemampuan sosial, dan kemampuan profesional (UU No. 14 Tahun 2005).

Menurut, Suci (2019) pendidikan adalah salah satu kebutuhan dasar bagi kehidupan manusia karena pendidikan mempunyai peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa dan menjadi tempat untuk menggali potensi - potensi yang dimiliki oleh generasi anak bangsa.

Menurut, Undang - undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi". sesuai dengan UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang pendidikan maka guru mampu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, menguasai pengetahuan dan teknologi yang baru, serta mampu memenuhi kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas.

Begitu juga Dalam undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dinyatakan bahwa pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, sehingga

diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki estetika, budi pekerti luhur, dan berkepribadian.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam menyiapkan sumber daya manusia generasi masa kini dan sekaligus masa depan untuk pembangunan dan kemajuan dunia. Dengan adanya pendidikan maka akan dapat mencerdaskan kehidupan suatu bangsa, dan yang memajukan kebudayaan nasional adalah pendidikan yang berhasil membentuk generasi muda yang cerdas, berakhlak, bermoral dan berkepribadian. Oleh sebab itu dengan meningkatkan kinerja guru maka berpengaruh dengan profesionalisme seorang guru.

Profesionalisme seorang guru juga mempengaruhi talenta yang dia miliki, mengingat bahwa fungsi talenta pada diri seseorang sangatlah menunjang pekerjaan di dalam sebuah organisasi, dimana seseorang itu bekerja untuk mewujudkan peningkatan kinerja organisasi dibanding sebelumnya. Maka manajemen talenta perlu pada diri seorang guru. Untuk meningkatkan bakat dan Manajemen talenta mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja seorang pegawai.

Rahmawati (2022) mengatakan bahwa Manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan atau organisasi mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan atau organisasi dan posisi yang mendukung kompetensi inti organisasi. Manajemen talenta juga dapat diartikan sebagai manajemen strategis untuk mengelola aliran talenta dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan tujuan memastikan tersedianya pasokan bakat untuk menyelaraskan pegawai-pegawai yang tepat dengan pekerjaan yang sesuai pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan organisasi.

Menurut Yulina T Ningsih (2022) Manajemen talenta adalah suatu model pengembangan SDM berdasarkan bakat atau talenta. Menurut, Dixit & Arrawatia, (2018) Manajemen talenta adalah unit fungsional dari sebuah organisasi yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggunakan perencanaan sumber daya manusia.

Sehingga manajemen talenta adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan. Karena manajemen talenta sangat penting bagi organisasi dan

perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut, oleh sebab itu manajemen talenta perlu juga di dalam dunia pendidikan, yang terfokus pada profesionalisme seorang guru.

¹⁰ Taraf mutu satuan pendidikan bisa ditinjau berdasarkan apakah sekolah tersebut sebagai sekolah unggulan atau berkualitas, perlu adanya perhatian spesifik terhadap beberapa faktor sebagai faktor krusial, salah satunya merupakan tenaga pendidik (guru) pada sekolah tersebut. Guru merupakan salah satu komponen dengan posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan karena guru memiliki peran dominan dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Ardiana, 2017). maka perhatian terhadap peningkatan kinerja guru menjadi penting. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangat penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan di mana ia melaksanakan tugasnya.

¹⁴ Menurut, Suci (2019) ¹⁴ Guru bermutu atau tidak dapat dilihat dari profesionalitas guru itu sendiri. ¹⁴ Profesionalitas seorang guru ¹⁴ tercemin dari layak tidaknya guru mengajar. ¹⁴ Guru yang layak mengajar adalah guru yang mampu menguasai kelas, mampu menguasai bidang keilmuan secara mendalam, ¹⁴ mampu memanfaatkan media pembelajaran secara efektif, ¹⁴ serta memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan bidang keahliannya. ¹⁴ Jadi guru yang tidak memenuhi kriteria layak mengajar dapat dikatakan guru tersebut tidak layak mengajar.

Pengertian guru menurut latifah dkk. (2021:43) guru adalah seorang pendidik dan pengajar yang berperan penting untuk memberikan pembelajaran di kelas dengan adanya guru maka dapat mempersiapkan peserta didik mewujudkan sikap cinta tanah air dan ilmu pengetahuan yang baik. Sedangkan menurut Safitri (2019:5) mengatakan bahwa guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik yang baik.

Banyaknya tugas guru, maka perlulah adanya pengembangan profesionalisme guru tersebut berdasarkan institusi maupun individu guru itu sendiri. Menurut Nurul Rhamadhani, sa'ud & Udin Syaefudin 2017 (2022) Guru bisa dikatakan profesional adalah guru yang dapat melakukan tugas mengajar dengan baik, guna mewujudkan kondisi mengajar yang efisien dan efektif diperlukan keterampilan - keterampilan serta inovasi terbaru dari pada guru. Sehingga pengertian guru dapat disimpulkan bahwa guru

merupakan seseorang yang memiliki kemampuan profesionalisme untuk mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik.

Dari hasil observasi awal di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene, Penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi sesuai dengan indikator manajemen talenta. Pertama indikator seleksi, Sejak pada Tahun 2020 Kepala Sekolah belum melakukan proses seleksi dimana guru – guru honorer disana ada yang kualifikasi akademiknya tidak relevan dengan bidang keahliannya. seharusnya seleksi adalah tahapan awal yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, namun proses seleksi belum dilaksanakan pada waktu itu, dilihat dari data Ijazah guru – guru honorer tersebut.

Kedua indikator Penempatan, ada ¹⁰nya beberapa guru honorer yang tidak ditempatkan sesuai dengan bakat yang dimiliki, kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja guru dalam pembelajaran, Baik itu dalam kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Namun disana nampak bahwa kompetensi kinerja guru honorer dalam pengelolaan pembelajaran dikelas masih belum maksimal terlaksana dalam melakukan pembelajaran dikelas.

Ketiga indikator Pengembangan, sumber daya yang dimiliki masih kurang, dimana masih ada beberapa Guru baik GTT, PPPK, dan PNS yang belum memanfaatkan media pembelajaran berbasis teknologi, terlihat dari proses dan hasil belajar murid setelah melakukan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas pada saat materi pembelajaran menggunakan teori atau praktek berbasis teknologi dimana guru – guru tersebut tidak dapat mengoperasikan komputer. bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Data Tenaga Kependidikan

No	Nama	Status sertifikasi	Kemampuan menggunakan teknologi (Komputer/ Laptop)	Latar Belakang Pendidikan	Jabatan Sekarang	Ket
1	2	3	4	5	6	7
1	Rudiman Harefa, S.Pd., M.Pd	Sudah	Mampu	S.1 PGSD	Kasek	PNSD
2	Yustrisna Mendrofa, S.Th	Sudah	Tidak mampu	S.1 PAK	Guru Mapel (Agama)	PNS Kemenag
3	Alowati, S.Pd. SD	Sudah	Mampu	S.1 PGSD	Guru Kelas	PNSD
4	Rasida Naibaho, S.Pd	Sudah	Kurang Mampu	S.1 PGSD	Guru Kelas	PNSD
5	Satiniat Gulo, S.Pd. SD	Sudah	Kurang Mampu	S.1 PGSD	Guru Kelas	PNSD
6	Happy M. Farasi, S.Pd. SD	Belum	Cukup Mampu	S.1 PGSD	Guru Kelas	PNSD
7	Erlin M. Lombu	Belum	Kurang Mampu	S.1 PGSD	Tenaga Adm	PNSD
8	Binaria Lombu, S.Pd	Belum	Kurang Mampu	S.1 Biologi	Guru Kelas	PPPK

9	Angalisman Hura, S.Pd	Belum	Cukup Mampu	S.1 Pendidikan B. Inggris	Guru Mapel (B. Inggris)	GTT
10	Niada Laoli S. Ag	Belum	Cukup Mampu	S.1 P.Agama Katolik	Guru Mapel (Agama)	GTT
11	Mei Darni Zebua, S.Pd	Belum	Cukup Mampu	S.1 PAK	Guru Kelas	GTT
12	Ningsih Linda F. Gulo, S.Pd	Belum	Cukup Mampu	S.1 Seni Musik	Guru Mapel (PJOK)	GTT
13	Yarti Lase, S.Pd.K	Belum	Cukup Mampu	S. PAK	Guru Kelas	GTT
14	Rika Permata Gea	Belum	Mampu	SMA IPA	Admin Datadik	PTT

Sumber: Olahan Penulis,2023

Keterangan dari tabel diatas :

Jumlah Tenaga Pendidik keseluruhan : 14 Orang L : 2 orang
P : 12 orang

Berstatus PNSD : 7 orang
Berstatus PPPK : 1 orang
Berstatus GTT : 5 orang
Berstatus PPT : 1 orang
Berstatus sertifikasi : 5 orang

Berdasarkan latar belakang masalah ini dan berbagai fenomena diatas lah ¹⁰ menjadi dasar sehingga penelitian ini menjadi penting sehingga diperlukan kajian tentang “Analisis Urgensi Sistem Manajemen Talenta Guru di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah – masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya sumber daya yang dimiliki setiap guru khususnya dalam penggunaan IT
2. Beberapa guru honorer yang kualifikasi akademik yang tidak relevan
3. Beberapa guru honorer yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang keahliannya/ kompetensi
4. Beberapa guru honorer yang belum sertifikasi

1.3 Batasan Masalah

¹⁴ Agar penelitian ini terfokus mengenai permasalahan serta cakupan penelitian tidak terlalu luas, peneliti membatasi masalah dengan memfokuskan pada faktor analisis urgensi manajemen talenta terhadap guru.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem manajemen talenta guru khususnya guru honorer di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene
2. Apa faktor penghambat pelaksanaan sistem manajemen talenta guru khususnya guru honorer di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene
3. Bagaimana upaya mengatasi faktor penghambat dalam melaksanakan sistem manajemen talenta Guru khususnya guru honorer di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pentingnya sistem manajemen talenta guru honorer di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene
2. Untuk mengetahui faktor penghambat pelaksanaan sistem manajemen talenta guru honorer di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene

3. Untuk mengetahui upaya mengatasi faktor penghambat dan faktor pendukung dalam melaksanakan sistem manajemen talenta Guru honorer di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dalam penelitian ini yakni :

1. Bagi Penulis, sebagai wadah untuk mengembangkan kreativitas dalam menulis sebagai implementasi dari pengetahuan yang pernah diperoleh dibangku perkuliahan selama belajar di UNIAS
2. Bagi UNIAS, sebagai bahan bacaan, reverensi penelitian untuk peneliti selanjutnya bagi yang tertarik meneliti tentang manajemen talenta.
3. Bagi Objek Penelitian, sebagai bahan pertimbangan yang strategis dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.
4. Bagi guru penelitian ini dapat memberikan pemahaman untuk meningkatkan diri agar kinerjanya semakin baik.
5. Dapat memberikan informasi bagi pihak terkait (Dinas Pendidikan) terkait dengan sistem manajemen talenta guru.
6. Bagi Penulis Lanjutan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan reverensi dan acuan bagi peneliti lanjutan terutama dalam penelitian yang terkait dengan manajemen talenta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Secara umum, Manajemen dapat diartikan sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian Manajemen menurut para ahli:

Menurut, Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut, M. Manullang (2018:2) dalam kutipan (Yola Yuniska Dkk) adalah "Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut, Farida (2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut, Hasibuan (2020) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Menurut, kristina dan widyaningrum (2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut para Ahli adalah sebagai berikut:

Menurut, R Sabrina (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan proses atau kegiatan untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi melalui berbagai sasarnya serta kemampuan menghadapi berbagai tantangan internal maupun eksternal, serta menanamkan kebijakan – kebijakan, sistem – sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja manusia.

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut, (Afandi, 2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah penmanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Pengertian Manajemen Talenta

Secara umum Manajemen adalah pengelolaan SDM yang dilakukan dengan analisis, pengembangan, dan pemanfaatan talenta yang berkelanjutan dan efektif untuk memenuhi kebutuhan bisnis/organisasi. Adapun Menurut para Ahli pengertian tentang manajemen talenta adalah sebagai berikut:

Istilah manajemen talenta pertama kali diperkenalkan oleh McKinsey melalui suatu studi “the war of talentl pada tahun 1997, yang kemudian menjadi salah satu buku yang dipublikasikan pertama kali pada tahun 2001. Didalam kutipan Dr.Rolina Alam, S.E,M.Si (2022).

⁵ Menurut Harmen (2018:115) Talent management adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat.

²¹ Manajemen talenta juga penting dalam sector layanan publik, menurut Kravariti dan Jhonston (2019:2). Sedangkan menurut Dixit dan Arrawatia (2018:426), manajemen talenta adalah unit fungsional inti dari sebuah organisasi yang difungsikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggunakan perencanaan sumber daya manusia.

2.1.4 Strategi Manajemen Talenta

Strategi manajemen talenta merupakan pendekatan organisasional yang terencana dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan-karyawan bertalenta dalam organisasi. (Gasperz, 2002) didalam buku Seta A Wicaksana dkk (2021). ³ Tujuannya adalah untuk mempekerjakan karyawan yang secara konsisten memberikan kinerja unggul. ³ Di mana kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh strategi

Talenta yang digunakan ketika berbicara mengenai strategi manajemen talenta, maka yang pertama kali harus dimiliki oleh perusahaan adalah gambaran kebutuhan talenta yang diperlukan. Pada umumnya perusahaan sudah menyadari kebutuhan talenta berdasarkan visi, misi, strategi, dan nilai budaya perusahaan.

Namun, ternyata perkiraan kebutuhan talenta berdasarkan tantangan industri di masa mendatang sering dilupakan. Padahal bila tantangan industri tidak dipertimbangkan, bisa dipastikan perusahaan akan kekurangan talenta pada saat dibutuhkan ke depannya, dan perusahaan mengalami kesulitan dalam bersaing dengan kompetitor perusahaan lainnya. Selanjutnya, untuk mencapai kinerja perusahaan dengan orientasi hasil bisnis di mana jika diketahui perusahaan sudah memiliki future talent needs, maka proses selanjutnya adalah dilakukan penilaian (asesment).

Dengan proses penilaian tersebut akan diketahui kebutuhan talenta, apakah sudah sesuai harapan, dengan perbandingan seberapa banyak talenta yang dibutuhkan. Dengan harapan, dari proses tersebut kesenjangan/kekurangan talenta dapat dipenuhi. Mengidentifikasi dan menarik karyawan berpotensi tinggi

dapat memberi perusahaan keunggulan dalam persaingan mereka, dan menyiapkan mereka untuk kesuksesan di masa depan. Untuk melakukannya, pendekatan formal dan sistematis (sebagaimana diuraikan di bawah) harus digunakan, yang tidak hanya akan meningkatkan seleksi potensi tinggi, tetapi juga meningkatkan persepsi keadilan dan ketidakberpihakan dalam organisasi, dan mengurangi perputaran karyawan.

Strategi Manajemen Talenta:

- 1. Rencanakan masa depan.** Pahami apa yang dibutuhkan organisasi dalam waktu dekat, dan identifikasi peran dan posisi kepemimpinan yang diantisipasi.
- 2. Tentukan kriteria potensi tinggi.** Tinjau penelitian yang relevan, mendefinisikan terminologi seperti potensi, kinerja, kesiapan, dan kesesuaian (untuk memastikan pemahaman yang konsisten di semua tingkat organisasi). Juga tentukan kriteria dan atribut potensial tinggi untuk organisasi secara keseluruhan, untuk peran dan posisi tertentu secara khusus.
- 3. Buat kriteria potensi tinggi dapat diukur.** Gunakan prosedur penilaian yang berbeda ketika mengidentifikasi karyawan berpotensi tinggi, seperti 'pendekatan konsensus pembuat keputusan', di mana para pengambil keputusan dalam sebuah organisasi bertemu untuk membahas kesesuaian karyawan untuk promosi. Bahkan yang lebih canggih adalah 'pendekatan berbasis kriteria' di mana kriteria sudah ditetapkan untuk mengartikulasikan apa yang dicari organisasi pada karyawan berpotensi tinggi.
- 4. Identifikasi kandidat berpotensi tinggi.** Setelah kriteria potensi tinggi didefinisikan dan dibuat terukur, kandidat dapat diidentifikasi dan dinominasikan/ diseleksi menggunakan tinjauan bakat terstruktur, disaring, dan dinilai berdasarkan kriteria dan kinerjanya.
- 5. Membuat program percepatan talenta (acceleration development program).** Pada bagian proses ini, yaitu dilakukan segala macam usaha untuk merancang, merencanakan, dan mengeksekusi program-program pengembangan yang dipercepat yang diberikan kepada setiap anggota/peserta dari program talent management.

6. **Menugaskan posisi kunci (key position assignment).** Pada tahapan ini akan dilakukan penugasan dan penempatan terhadap setiap anggota dari program talent management yang lulus proses evaluasi kelayakan kepemimpinan untuk menduduki jabatan-jabatan yang telah diidentifikasi sebelumnya.
7. **Mengevaluasi kemajuan program (monitoring program).** Pada tahapan ini dilakukan segala aktivitas untuk memonitor, memeriksa, dan mengevaluasi kemajuan setiap aktivitas yang dilakukan. Mengevaluasi pengembangan serta hasil-hasil kemajuan yang dibuat peserta program talent management dalam setiap penugasan yang diberikan kepada setiap anggota sebagai dasar membuat keputusan-keputusan suksesi dan promosi. Perencanaan dan pengaktifan strategi manajemen talenta organisasi yang sukses tahu manajemen talenta penting karena mereka telah merancang dan menerapkan strategi manajemen talenta yang layak.

2.1.5 ²⁰ Indikator Manajemen Talenta

Menurut Yarnall (2011:4) manajemen talenta memiliki beberapa indikator yaitu :

- a. Seleksi, adalah Usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.
- b. Penempatan, adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda.
- c. Pengembangan, adalah proses di mana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan.

2.1.6 Sistem Manajemen Talenta

⁶ Menurut Cappelli (2008), tahapan dari proses manajemen talenta adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan kriteria talenta (talenta criteria). Langkah ini memperjelas posisi-posisi kunci, posisi- posisi paling penting, posisi-posisi yang

memiliki risiko tertinggi atau posisi-posisi yang terkait dengan proyek sebagai sasaran dari program pengembangan dalam program talenta management. Selanjutnya dilakukan serangkaian aktivitas untuk menetapkan kriteria calon pemimpin berkualitas di perusahaan pada setiap level dan posisi, yang di dalamnya berisikan kualitas karakter pribadi, pengetahuan bisnis dan fungsional, pengalaman karir, kinerja dan assignment potensi.

2. Menyeleksi group pusat pengembangan talenta (talenta pool selection). Pada tahap ini dilakukan segala macam usaha untuk mengoleksi kandidat-kandidat dari berbagai posisi, jabatan dan level pegawai di perusahaan untuk menjadi peserta program talenta management. Pada tahap ini dilakukan seleksi talenta (talenta selection). Proses ini terdiri dari dua unsur, yaitu mengidentifikasi talenta dan menarik talenta untuk masuk dalam grup pusat pengembangan talenta.
3. Membuat program percepatan pengembangan talenta (acceleration development program). Dalam tahap ini, dilakukan segala macam usaha untuk merancang, merencanakan dan mengeksekusi program-program pengembangan yang dipercepat yang diberikan kepada setiap anggota dari program talenta management.
4. Menugaskan posisi kunci (key position assignment). Pada tahap ini dilakukan penugasan dan penempatan atas setiap anggota dari program talenta management yang lulus evaluasi kelayakan kepemimpinan untuk menduduki jabatan-jabatan yang telah diidentifikasi sebelumnya.
5. Mengevaluasi kemajuan program (monitoring program). Pada tahap ini dilakukan segala aktivitas untuk memonitor, memeriksa dan mengevaluasi kemajuan setiap aktivitas. Mengevaluasi pengembangan serta hasil-hasil kemajuan yang dibuat peserta program talenta manajemen dalam setiap penugasan yang diberikan kepadanya sebagai dasar membuat keputusan-keputusan suksesi dan promo.

2.1.7 Faktor Yang Berpengaruh Dalam Manajemen Talenta

Faktor yang Berpengaruh Dalam Manajemen Talenta Menurut Launce A. Berger dan Dorothy R. Berger (2007:41) dalam kutipan, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi jalannya proses Talent Management, yaitu:

1. Nilai Tenaga

Kerja Nilai tenaga kerja adalah sebuah kesempatan mencari tenaga kerja dan menyeimbangkan kehidupan tenaga kerja dengan kehidupan di luar kerja.

2. Keadaan Demografi

Demografi dunia yang berpengaruh terhadap pool talenta dan cara organisasi beradaptasi terhadap tenaga kerja yang beragam latar belakang budayanya. Dan juga penggantian eksekutif dimana terjadinya mengidentifikasi para superkeeper sedini mungkin, memasukkannya kedalam pool talenta diawal karir mereka, dan mengembangkannya agar lebih cepat mewakili karir eksekutif mereka.

3. Perubahan Peran Profesional SDM

Perubahan peran profesional SDM dalam era globalisasi ini tidak dapat dihindari. Perannya jauh lebih luas, yaitu mulai dari peran sederhana memberi pelayanan kepada karyawan antara lain pelatihan, coaching, dan conseling, sampai dengan cara mengimplementasikan worklife programs inovatif dalam rangka untuk menarik dan mempertahankan beberapa karyawan kunci. Tanggung jawab utama dalam perubahan peran para profesional SDM yaitu dalam bidang pengelolaan talenta SDM. Disamping itu, harus sejalan dengan fungsi-fungsi spesifik SDM yang lain seperti kompetensi, benefit, worklife programs, permasalahan tentang kinerja dan pelatihan yang berkesinambungan.

4. Strategi Perubahan untuk Melaksanakan Manajemen Talenta

a. Bimbingan (coaching) untuk mempertahankan karyawan.

b. Merupakan sebuah upaya untuk mempertahankan para karyawan yang berpotensi tinggi dengan memberikan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan efektifitas kerjanya

c. Subkontrak dan subkontraktor

d. Rencana Suksesi

e. Proses perencanaan suksesi yang disertai dengan penetapan kebutuhan mentoring, pelatihan, dan pembimbingan (coaching) merupakan keharusan untuk meminimalisasi kesenjangan, sekaligus menunjukkan terjadinya mobilitas karir (terutama bagi para superkeeper)

5. Mengembangkan Kepemimpinan Melalui Kompetensi

a) Strategi employment branding Menciptakan citra sebagai perusahaan yang memiliki "kondisi lingkungan kerja yang nyaman" melalui branding (penciptaan merk), merupakan cara ideal yang digunakan oleh perusahaan untuk menarik dan mempertahankan superkeeper.

b) Meningkatkan perhatian pemimpin puncak pada rencana suksesi Suksesi harus menjadi prioritas dan tanggung jawab utama para pemimpin puncak.

2.1.8 Pengertian Guru

Guru adalah seseorang yang memiliki tugas dan tanggung jawab mengajar pada lembaga pendidikan. Di sekolah guru berperan sebagai orang tua kedua bagi peserta didik. Pengertian guru menurut Latifah dkk (2021:43) guru adalah seorang pendidik dan pengajar yang berperan penting untuk memberikan pembelajaran di kelas dengan komunikatif. Guru menjadi salah satu profesi yang mulia, dengan adanya guru maka dapat mempersiapkan peserta didik menjadi individual yang mandiri dan juga menjadikan peserta didik mewujudkan sikap cinta tanah air dan ilmu pengetahuan yang baik. Di tangan guru lah para generasi penerus bangsa lahir, untuk itu guru mempunyai tanggung jawab untuk Kualitas peserta didik yang b meningkatkan kualitas peserta didik yang baik. Guru adalah seseorang yang memiliki kewenangan dan tugas dalam dunia Pendidikan. Safitri (2019:5) mengatakan bahwa guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik.

Penjelasan dari pengertian guru di atas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan seseorang yang memiliki kemampuan profesionalisme untuk mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan

penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. tanggung jawab untuk mempersiapkan generasi penerus bangsa yang berkualitas baik.

2.1.9 ⁴ Tugas dan Tanggungjawab Seorang Guru

Seorang guru memiliki tanggungjawab terhadap muridnya Mengacu pada pengertian guru di atas, seorang pendidik atau guru memiliki tugas dan tanggungjawab untuk mengajar, mendidik, melatih para peserta didik agar menjadi individu yang berkualitas, baik dari sisi intelektual maupun akhlaknya.

Adapun beberapa tugas utama guru adalah sebagai berikut:

1. Mengajar Peserta Didik

Seorang guru bertanggungjawab untuk mengajarkan suatu ilmu pengetahuan kepada para murid. Dalam hal ini, fokus utama kegiatan mengajar adalah dalam hal intelektual sehingga para murid mengetahui tentang materi dari suatu disiplin ilmu.

2. Mendidik Para Murid

Mendidik murid merupakan hal yang berbeda dengan mengajarkan suatu ilmu pengetahuan. Dalam hal ini, kegiatan mendidik adalah bertujuan untuk mengubah tingkah laku murid menjadi lebih baik. Proses mendidik murid merupakan hal yang lebih sulit untuk dilakukan ketimbang mengajarkan suatu ilmu pengetahuan. Selain itu, seorang guru harus dapat menjadi teladan yang baik bagi murid-muridnya sehingga para murid dapat memiliki karakter yang baik sesuai norma dan nilai yang berlaku di masyarakat.

3. Melatih Peserta Didik

Seorang guru juga memiliki tugas untuk melatih para muridnya agar memiliki keterampilan dan kecakapan dasar. Bila di sekolah umum para guru melatih murid tentang keterampilan dan kecakapan dasar, maka di sekolah kejuruan para guru memberikan keterampilan dan kecakapan lanjutan.

4. Membimbing dan Mengarahkan Para peserta didik

mungkin saja mengalami kebingungan atau keraguan dalam proses belajar-mengajar. Seorang guru bertanggungjawab untuk membimbing

dan mengarahkan anak didiknya agar tetap berada pada jalur yang tepat, dalam hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan.

5. Memberikan Dorongan Pada Murid

Poin terakhir dari tugas seorang guru adalah untuk memberikan dorongan kepada para muridnya agar berusaha keras untuk lebih maju. Bentuk dorongan yang diberikan seorang guru kepada muridnya bisa dengan berbagai cara, misalnya memberikan hadiah.

¹² 2.1.10 Pengertian Profesionalisme Guru

Kata profesionalisme mempunyai asal kata “profesional, artinya mutu, kualitas, tindak tanduk dan merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional”. Maksudnya bahwa suatu profesi dikatakan profesional jika pekerjaan atau orang yang menjalankan pekerjaannya merupakan pekerjaan yang didasari dan dibekali dengan keahlian tertentu dan latar belakang pendidikan yang spesialis terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dapat juga dimaknai, orang yang melakukan suatu profesi, serta hasil yang dicapai menjadi bermanfaat dan memiliki nilai yang tinggi. Sedangkan istilah profesionalisme itu sendiri merupakan: “suatu paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional, yaitu orang yang memiliki profesi”. Profesional yang dimaksudkan paham ini adalah setiap pekerjaan yang dilakukan oleh siapa saja tanpa kecuali, jika memiliki ilmu spesialis kemudian menguasainya dengan benar dan tepat sesuai kebutuhan serta latar belakang ilmu itu sendiri. Pelaku pekerjaan tersebut kemudian disebut sebagai tenaga professional.

Menurut (Ruswanda 2018), Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.

¹⁸ Menurut (yusutria, 2017) penelitiannya tentang profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia bahwa profesionalisme guru itu tercermin pada pelaksanaan tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam bentuk materi maupun metode. meningkatkan kualitas sdm dilakukan dengan jalur kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi pendidik.

Selain itu (Yusutria, 2017) menjelaskan bahwa guru profesional bisa dipengaruhi oleh:

- a. Jenjang Pendidikan atau kualifikasi pendidikan
- b. Mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, penyetaraan, serta berbagai penataran yang telah diikuti.
- c. Membangun hubungan yang baik dan luas kepada semua lapisan masyarakat.
- d. Mengembangkan etos kerja yang mengutamakan pelayanan prima dan bermutu tinggi.
- e. Mengadopsi dan mengembangkan dalam memanfaatkan teknologi dan komunikasi.

Selain itu, Menurut Marzuki Noor (2008:205) dalam jurnalnya, profesionalisme guru adalah sebagai bidang pekerjaan khusus yang dilakukan berdasarkan prinsip kualifikasi akademik, kompetensi dan tanggungjawab guru.

2.2 Penelian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi pertimbangan dan landasan dari penelitian ini. Penelitian terdahulu menjelaskan perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah tabel penjelasan penelitian terdahulu:

Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Sulastrri (2021) melakukan penelitian tentang “Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”	Jenis Penelitian menggunakan kualitatif dengan observasi dan wawancara	penelitian menunjukkan bahwa untuk menghasilkan mutu pendidikan yang lebih baik kepemimpinan kepala sekolah dan kreatifitas guru yang professional. Inovatif, kreatif, merupakan salah satu tolak ukur dalam peningkatan mutu pembelajaran di sekolah,

			karena elemen ini merupakan figure sentral yang bersentuhan langsung dengan proses pembelajaran.
2	(Umi Salamaah, 2019) melakukan penelitian mengenai “ ¹⁶ Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Kualifikasi dan Kopetensi Akademik”	Jenis Penelitian menggunakan kualitatif dengan observasi dan wawancara	menyimpulkan bahwa ¹⁶ kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal ditempat penugasan. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan kompetensi yang dimiliki guru antara lain pedagogik, keterampilan, kepribadian, professional dan sosial.
3	(Novan Ramadani Agia, 2023) “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)	Jenis Penelitian menggunakan kualitatif dengan observasi dan wawancara	penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan ²² penelitian yang dilakukan penulis pada LKP Internasional Education dapat diambil kesimpulannya yaitu :

			<p>Sistem rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur yang telah dirancang sebelum melakukan rekrutmen tenaga pendidik (Guru), dari mulai registasi pelamar, seleksi pelamar, dan yang terakhir pengumuman calon tenaga pendidik (guru) sudah sesuai.</p>
4	<p>Penelitian yang dilakukan oleh (Rusi Rusmiati Aliyyah, 2019) “ Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia”</p>	<p>Jenis Penelitian menggunakan kualitatif dengan observasi dan wawancara</p>	<p>penelitian menunjukkan bahwa seleksi guru berprestasi dilakukan melalui disiplin kerja dan disiplin mengajar sehingga dapat menghasilkan outcome yang memiliki kualitas pendidik yang baik. Proses seleksi guru berprestasi terdiri dari seleksi akademik minimal sarjana dan memiliki sertifikat pendidik, seleksi administrasi yang memberikan penjelasan tentang keaktifan mengajar sebagai guru.</p>

5	(Umi Salamaah, 2019) melakukan penelitian mengenai “Pengembangan profesionalisme guru melalui kualifikasi akademik dan kompetensi akademik”	Jenis Penelitian menggunakan kualitatif dengan observasi dan wawancara	(Umi Salamaah, 2019) menyimpulkan bahwa pengembangan profesionalisme guru melalui kualifikasi akademik dilakukan dengan menempuh pendidikan linier atau sesuai dengan profesinya. Pengembangan profesionalisme guru melalui kompetensi akademik yaitu dengan memberikan teori yang berkaitan dengan materi pendidikan dasar, penguatan praktik mengajar, keterampilan mengajar dasar, desain, dan perencanaan pembelajaran, pembuatan dan penggunaan media pembelajaran, manajemen kelas, pembelajaran kontekstual, pembelajaran aplikatif, pendekatan, strategi, model, metode, dan teknik dalam pembelajaran.
6	(Alicia A. E. Sinsuw, 2017) melakukan penelitian yang mengukur	Jenis Penelitian menggunakan kualitatif dengan observasi dan wawancara	(Alicia A. E. Sinsuw, 2017) menyimpulkan bahwa pelatihan pengembangan media pembelajaran

	“Pelatihan dan pengembangan media pembelajaran berbasis teknologi informasi bagi guru – guru SMP”		berbasis teknologi informasi ini sangat menolong guru dalam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Hariadi et al., 2020) melakukan penelitian yang mengenai “pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap reputasi perusahaan dengan dimoderasi kinerja karyawan pada PT Taspem (Persero).”	Analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan partial least square (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan, manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan serta manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	(Fulfillment, 2018) menguji “pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Bungoma.”	Teknik analisis data yang digunakan adalah metode statistik regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Bungoma.
9	Rachmadinata (2017)	Analisis data ini	Hasil ini menunjukkan bahwa

	penelitian ini dengan tujuan menganalisis keberadaan “Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan”	menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier.	manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Wiwik Mulia Perdana1, , Hani Gita Ayuningtias , S.Psi., M.M (2019) Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pindad (Persero)	Analisis Deskriptif, Regresi Linear Sederhana, Uji Hipotesis (Uji T), Dan Koefisien Determinasi (R ²).	11 Berdasarkan hasil uji parsial manajemen talenta memiliki pengaruh secara parsial terhadap turnover intentions. Sedangkan berdasarkan hasil koefisien determinasi besar pengaruh manajemen talenta adalah sebesar 31,7% terhadap kinerja karyawan pada PT Pindad (Persero). Untuk manajemen talenta, diharapkan PT Pindad (Persero) dapat melaksanakan program pelatihan yang efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, selain itu diharapkan manajemen talenta yang dilaksanakan oleh PT Pindad (Persero) dapat mengimplementasikan sesuai dengan tujuan, visi, dan misi perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja

			<p>karyawan. PT Pindad (Persero) diharapkan dapat merekrut karyawan dengan rentang usia dibawah 30 tahun yang memiliki etos kerja tinggi, inovatif dan produktif. Agar hal tersebut sejalan dengan program regenerasi untuk segera melakukan transfer knowledge dari karyawan yang akan memasuki masa persiapan pensiun (MPP). Selain itu perusahaan harus senantiasa meningkatkan kenyamanan karyawan dilingkungan kerja, baik itu dari segi fasilitas maupun kerjasama antar rekan kerja.</p>
--	--	--	---

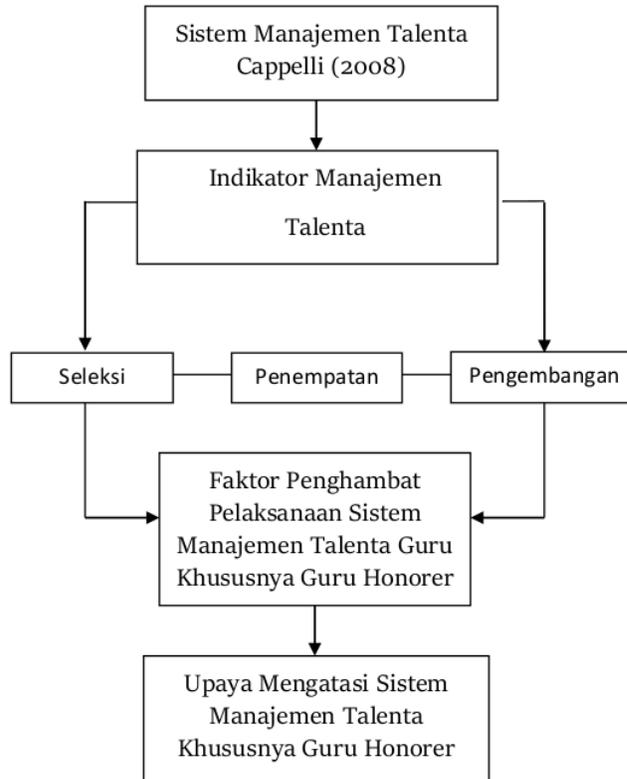
Sumber: Olahan Penulis dari Berbagai Referensi, 2023

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah yang mencakup penggabungan antara teori, observasi, fakta, serta kajian pustaka yang akan dijadikan menjadi landasan dalam melakukan karya tulis ilmiah dan memuat alur seluruh permasalahan yang akan diceritakan dalam sebuah karya tulis yang dibuat.

Gambar 2.3

Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Penulis dari Berbagai Referensi, 2023

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Menurut Moleong (2018:6) pendekatan penelitian merupakan secara keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan. Adapun beberapa pendekatan penelitian dalam kualitatif itu adalah sebagai berikut :

- a. Studi kasus diartikan sebagai metode atau strategi dalam penelitian untuk mengungkap kasus tertentu.
- b. Deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada masa sekarang.
- c. Fenomenologi diartikan sebagai studi tentang pengalaman hidup seseorang atau metode untuk mempelajari bagaimana individu secara subjektif merasakan pengalaman dan memberikan makna dari fenomena tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas, maka jenis pendekatan kualitatif pada penelitian penulis ini adalah dengan pendekatan Deskriptif. Penelitian dapat diklasifikasikan dalam berbagai sudut pandang. Dapat dilihat dari sudut pandang jenis dan analisis data, berdasarkan tujuannya, berdasarkan metode, berdasarkan tingkat explansi, dan pendekatannya.

Berikut adalah jeni-jenis penelitian menurut Sugiyono (2020:9):

- a. Penelitian kualitatif

Metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2020:9) adalah penelitian yang dilakukan kepada objek penelitian yang mengalami peristiwa dimana peneliti menjadi instrumen kunci didalam penelitian.

- b. Penelitian kuantatif

Penelitian kuantatif menurut Sugiyono (2020:9) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan - penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara melakukan pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian sering disebut cara-cara kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantatif hakekat hubungan diantara variable-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

c. Riset gabungan

Riset gabungan menurut Sugiyono (2020:9) adalah riset yang menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan teori ataupun pendapat diatas, penulis menetapkan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kualitatif, dikarenakan penelitian ini dilakukan pada objek penelitian dimana peneliti menjadi instrument didalam penelitian ini sendiri.

Menurut Sugiyono, dalam penelitian kualitatif teknik sampling yang lebih sering digunakan adalah Purposive Sampling dan Snowball Sampling. Penulis menetapkan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.

23

3.2 Defenisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:55) variabel adalah: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:57). Jadi dapat disimpulkan bahwa defenisi variabel merupakan penekanan atas variabel penelitian yang tujuannya adalah untuk mengukur akurasi data dan informasi yang diperoleh berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian tersebut. Dalam penelitian ini yang merupakan defenisi variabel adalah:

Tabel 3.2

Defenisi Variabel

NO	VARIABEL	INDIKATOR
1.	<p>Manajemen Talenta</p> <p>Pengertian manajemen talenta menurut Harmen (2018:115) adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan menempatkan orang yang tepat ditempat yang tepat.</p>	<p>Indikator manajemen talenta menurut Yarnall (2011:4) antara lain yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Seleksi, adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan/organisasi.2. Penempatan, adalah suatu rekomondasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda - beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda.3. Pengembangan, adalah proses dimana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka dimasa depan.

Sumber: Olahan Penulis dari Berbagai Referensi, 2023

3.3 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Dengan menetapkan lokasi penelitian maka objek penelitian dan tujuan penelitian tentunya sudah tetap dan jelas. Sehingga dapat mempermudah proses penelitian dan dapat melakukan penelitian guna mendapatkan hasil yang akurat Penelitian ini dilakukan di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli Jln. Pelud Binaka Km. 12 Desa Dahana

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal																											
	Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023				September 2023				Oktober 2023				November 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Kegiatan proposal skripsi	■	■	■	■																								
Konsultasi kepada dosen pembimbing					■	■	■	■	■	■	■	■																
Pendaftaran seminar proposal skripsi													■															
Pengumpulan data														■	■													
Penulisan naskah skripsi																		■	■									
Konsultasi kepada dosen																					■	■	■					

3.5 Instrumen Penelitian Dan Informan Penelitian

3.5.1 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:250) instrument penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Dimana instrument penelitian pada penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Dimana peneliti akan menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian.

3.5.2 Informan Penelitian

Menurut sugiyono (2018:250) infroman penelitian adalah individu atau orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Melalui informan, peneliti dapat mengetahui segala sumber informasi mengenai hal yang menjadi objek penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini adalah 1 orang kepala sekolah, 5 orang guru dan 1 orang tenaga kependidikan di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene, Informasi mengenai informan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5

Nama - nama Informan

No	Nama	Jabatan
1	Rudiman Harefa, S.Pd., M.Pd	Kepala Sekolah
2	Satiniat Gulo, S.Pd. SD	Guru Kelas
3	Erlin M. Lombu	Tenaga Adm
4	Angalisman Hura, S.Pd	Guru Mapel B. Inggris
5	Niada Laoli S. Ag	Guru Mapel Agama Katholik
6	Mei Darni Zebua, S.Pd	Guru Kelas
7	Ningsih Linda F. Gulo, S.Pd	Guru Mapel PJOK

Sumber: UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene, 2023

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), teknik pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperanserta, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data

menurut Sugiyono (2018) terdiri atas observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

- a. Menurut Sugiyono (2018) Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan, melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa atau fenomena yang menjadi focus penelitian. Saya melakukan observasi di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.
- b. Wawancara
Menurut Sugiyono (2018) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil. Wawancara merupakan sesi tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti yang dilaksanakan secara tatap muka dengan kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur.
- c. Dokumentasi
Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi ini merekam semua hasil wawancara dan keterangan yang diberikan oleh informan. Adapun contoh dari dokumentasi yaitu : sarana dan prasarana, data guru dan tenaga kependidikan melalui aplikasi dapodik (data pokok pendidikan) di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene.

3.7 **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data kualitatif

bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh. Menurut Miles & Huberman (1992: 16) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan (seringkali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus- gugus, membuat partisi, membuat memo). Reduksi data/transformasi ini berlanjut terus sesudah penelian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun.

Reduksi data merupakan bagian dari analisis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Kadangkala dapat juga mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkat- peringkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana.

2. Penyajian Data

Miles & Huberman membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan

suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar ataukah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Singkatnya, makna-makna yang muncul dari data yang lain harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya. Kesimpulan akhir tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu diverifikasi agar benar benar dapat dipertanggungjawabkan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Penelitian yang berjudul Analisis Urgensi Sistem Manajemen Talenta Guru di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene merupakan Sekolah Dasar Negeri yang berada di Jalan Pelud Binaka Km.12 Desa Dahana. Sekolah ini berdiri sejak Tahun 1975 dengan luas tanah 1750 m² , pada saat terjadi gempa 2005 bangunan sekolah tersebut roboh dan hancur, maka pembangunan dilakukan yang dilaksanakan oleh UNICEF. Sejak tahun 2006 bangunan dibuat dan berdiri kembali sampai sekarang ini dan telah menamatkan siswa sebanyak 47 (empat puluh tujuh) kali penempatan. Dengan NPSN Sekolah : 10258464 dan SK Izin Operasional 421.2/4238-Dikdas/2017. Bangunan sekolah sebanyak 6 (enam) gedung ruangan kelas, 1 (satu) gedung ruangan kantor, 1 (satu) gedung ruangan perpustakaan, 2 (dua) gedung wc dan 1 (satu) gedung gudang. Saat ini UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene di Pimpin oleh Bapak Rudiman Harefa, S.Pd., M.Pd dimana beliau menjabat sebagai Kepala Sekolah.

Adapun Visi dan Misi Sekolah dalam mendukung dan meningkatkan kegiatan belajar mengajar demi Mutu Pendidikan yang berkualitas yaitu :

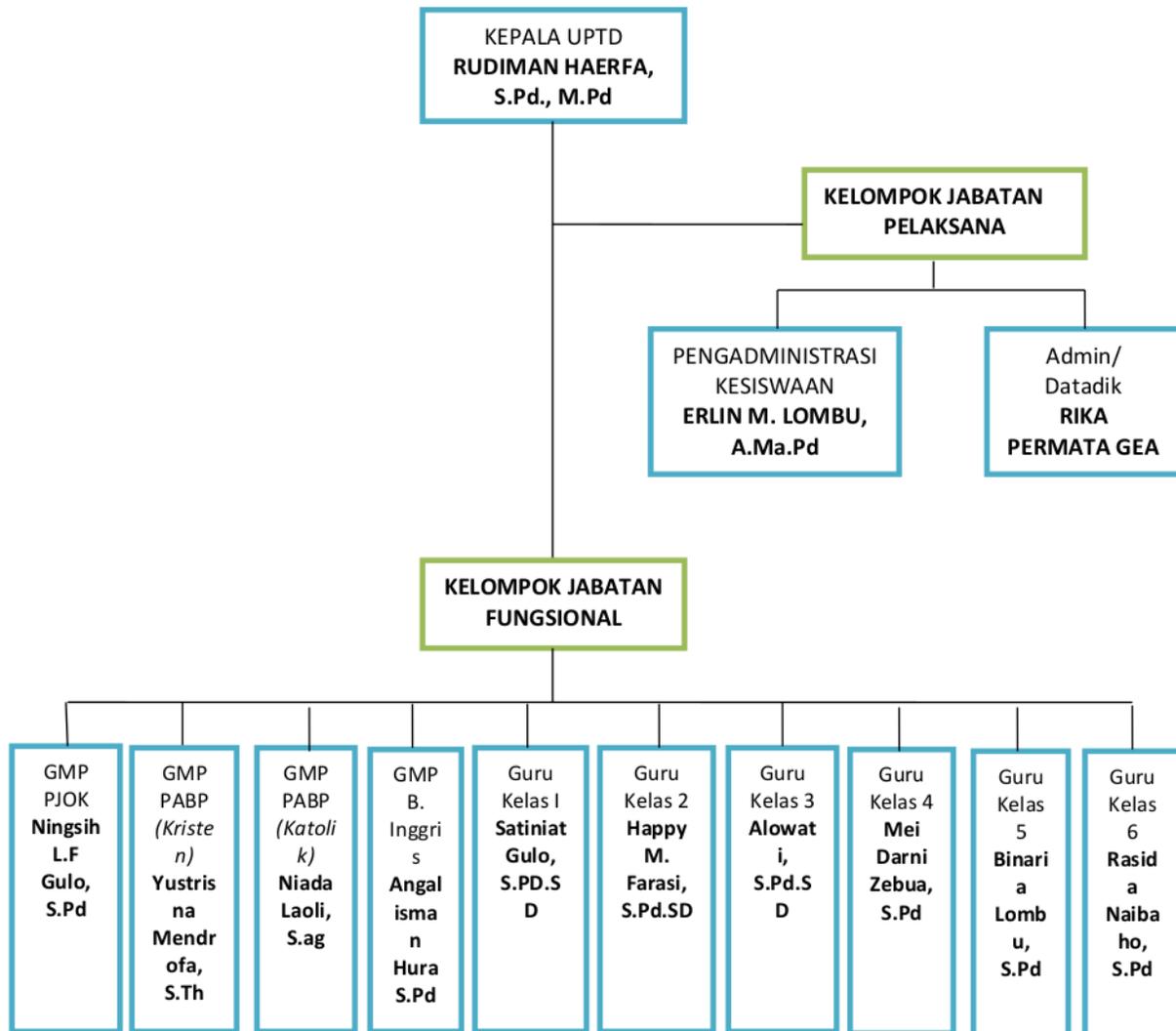
Visi : “MENJADI SEKOLAH MAMPU MENCIPTAKAN GENERASI PENERUS
YANG BERINTELEKTUAL, BERIMAN, DAN BERPERILAKU HIDUP SEHAT”

Misi : 1. Melaksanakan pembelajaran secara efektif
2. Meningkatkan mutu dan profesionalisme tenaga pendidik
3. Menanamkan disiplin untuk semua warga sekolah
4. Meningkatkan kualitas pembelajaran secara pakem
5. Melaksanakan ajaran agama dan budaya
6. Melengkapi sarana dan prasarana sekolah

7. Memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar

4.1.2 Struktur Organisasi UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene

Gambar 4.1.2
STRUKTUR ORGANISASI
UPTD SD NEGERI 074056 DAHANA HUMENE
KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNGUNGSITOLI
(Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2019)



Sumber: UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene, 2023

4.1.1 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

a. ⁸ Tugas Kepala Sekolah

1. Manajerial

- Merencanakan Program Sekolah;
- Mengelola Standar Nasional Pendidikan;
 - 1) Melaksanakan pengelolaan standar kompetensi lulusan
 - 2) Melaksanakan pengelolaan standar isi
 - 3) Melaksanakan pengelolaan standar proses
 - 4) Melaksanakan pengelolaan standar penilaian
 - 5) Melaksanakan pengelolaan standar pendidik dan tenaga kependidikan
 - 6) Melaksanakan pengelolaan standar sarana dan prasarana
 - 7) Melaksanakan pengelolaan pengelolaan
 - 8) Melaksanakan pengelolaan pembiayaan
- Melaksanakan pengawasan dan evaluasi
- Melaksanakan kepemimpinan sekolah
- Mengelola sistem informasi manajemen sekolah

2. Pengembangan Kewirausahaan

- Merencanakan program pengembangan kewirausahaan
- Melaksanakan program pengembangan kewirausahaan
 - 1) Program pengembangan jiwa kewirausahaan (inovasi, kerja keras, pantang menyerah, dan motivasi untuk sukses)
 - 2) Melaksanakan program pengembangan jiwa kewirausahaan
 - 3) Melaksanakan pengembangan program unit produksi
 - 4) Melaksanakan program pemagangan
- Melaksanakan evaluasi program pengembangan kewirausahaan

3. Supervisi Kepada Guru dan Tenaga Kependidikan

- Merencanakan program supervise guru dan tenaga kependidikan
- Melaksanakan supervisi guru

- Melaksanakan supervise terhadap tenaga kependidikan
- Menindaklanjuti hasil supervise terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
- Melaksanakan evaluasi supervise guru dan tenaga kependidikan
- Merencanakan dan menindaklanjuti hasil evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas supervise kepada guru dan tenaga kependidikan

b. ⁹ Tugas Pokok Guru

1. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, meliputi ;
 - Pengkajian kurikulum dan silabus pembelajaran, / pembimbingan/ program kebutuhan khusus pada satuan pendidikan
 - Pengkajian program tahunan dan semester
 - Pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran/ pembimbingan sesuai standar proses atau rencana pelaksanaan pembimbingan
2. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan (Pelaksanaan dari rencana RPP, RPL, dan RPB)
3. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan (merupakan hasil proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan)
4. Membimbing dan melatih peserta didik (kegiatan kokurikuler dan kegiatan ekstrakurikuler)
5. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru, meliputi;
 - Wakil kepala satuan pendidikan
 - Ketua program keahlian satuan pendidikan
 - Kepala perpustakaan satuan pendidikan
 - Kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi/ teaching factory satuan pendidikan
 - Pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif atau pendidikan terpadu

- Tugas tambahan lain yang terkait dengan pendidikan disatukan pendidikan lain;
 - Wali kelas
 - Pembina organisasi siswa intra sekolah (OSIS)
 - Pembina ekstrakurikuler
 - Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), Penilaian Kinerja Guru (PKG)
 - Guru piket
 - Ketua lembaga sertifikasi profesi pihak pertama (LSP-P1)
 - Penilai kinerja guru
 - Pengurus organisasi/ asosiasi profesi guru
 - Tutor pada pendidikan jarak jauh pendidikan dasar dan pendidikan menengah

c. Tugas Pokok Administrasi

1. Menyusun program kerja tata usaha sekolah
2. Pengelolaan keuangan sekolah
3. Pengurusan administrasi ketenagaan pendidikan dan siswa
4. Pembinaan dan pengembangan karier pegawai sekolah
5. Penyusunan administrasi perlengkapan sekolah
6. Penyusun dan penyajian data/statistic sekolah
7. Mengkoordinasi dan melaksanakan 7 K
8. Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan, pengurusan ketatausahaan secara berkala

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Sistem Manajemen Talenta Guru

Sistem Manajemen Talenta. Menurut Cappelle (2008) Sistem Manajemen Talenta adalah melibatkan pemahaman mendalam tentang kebutuhan bakat yang dibutuhkan oleh organisasi serta cara untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Ia juga menekankan pentingnya pengembangan bakat internal sebagai bagian dari strategi manajemen talenta. Berikut indikator Manajemen Talenta :

4.2.1.1 Seleksi

Menurut Yarnall (2011:4) mengatakan bahwa seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

Kepala Sekolah adalah salah satu pemimpin utama di sekolah dan mereka memiliki berbagai tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Salah satu tugas penting yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah adalah proses seleksi atau pemilihan berbagai aspek yang berkaitan dengan manajemen sekolah dan pengembangan kurikulum. Salah satu seleksi yang dilakukan seorang kepala sekolah yaitu seleksi guru honorer.

Berdasarkan uraian teori indikator diatas maka peneliti melakukan wawancara dengan Rudiman Harefa, S.Pd., M.Pd selaku Kepala Sekolah di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene terkait dengan seleksi, (Sabtu, 30/09/2023).

“...Tentunya sebagai seorang Kepala Sekolah, melakukan proses seleksi agar sekolah dapat berkualitas. namun sejak tahun 2020 kepala sekolah sebelum saya belum melakukan proses seleksi adapun berbagai alasan karna mendesak kebutuhan guru, anak – anak tertinggal materi dan lain sebagainya. maka inilah yang terjadi jika proses seleksi yang berupa seperti wawancara, tes, atau penilaian lainnya ini bisa mengindikasikan

bahwa suatu keputusan yang dia ambil atau tanpa pertimbangan yang matang menjadi suatu masalah, masalahnya yaitu guru – guru honorer dipaksa untuk belajar bagaimana menjadi guru kelas...”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti juga mewawancarai salah satu guru yakni Niada Laoli, S.Ag sebagai guru agama katolik terkait dengan seleksi, (Sabtu, 30/09/2023).

“...benar guru honorer pada awal tahun 2020 yang dimana kepala sekolah sebelumnya tidak melakukan proses seleksi, sehingga sulit kepada guru – guru dalam melakukan pembelajaran dikelas karena mata pelajaran yang dia ajar tidak sesuai dengan bidang studi keahliannya...”

Berdasarkan hasil wawancara dari kedua informan diatas, peneliti juga mewawancarai salah satu pegawai pelaksana yakni Erlin M. Lumbu sebagai Pegawai Administrasi. terkait dengan seleksi, (Sabtu, 30/09/2023).

“...proses seleksi untuk guru honorer merupakan proses penting dalam pengelolaan sekolah atau lembaga pendidikan. Saya sebagai pegawai administrasi dalam proses seleksi tersebut memerlukan berbagai administrasi untuk memastikan bahwa proses ini berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan disekolah. Dalam proses seleksi guru honorer, ada beberapa administrasi yang dilakukan dalam tahapan seleksi. Disekolah ini belum berjalan dengan baik buktinya guru honorer tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah yang seharusnya sekolah membutuhkan guru kelas tetapi yang ada malah guru mata pelajaran...”

Tabel. 4.2.1.1

Daftar Guru Yang Belum dilaksanakan Seleksi

No	Nama	Latar Belakang Pendidikan
1	Yarti Lase, S.Pd.K	S.1 PAK
2	Mei Darni Zebua, S.Pd	S.1 PAK
3	Ningsi Linda Fiska Gulo, S.Pd	S.1 Seni Musik

Berdasarkan hasil wawancara ketiga informan diatas, dapat disimpulkan bahwa sekolah UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene belum menjalankan proses seleksi yang efektif kepada guru honorer baru untuk membantu dan meningkatkan kualitas dan mutu sekolah. Hal ini dibuktikan dengan observasi peneliti, hasil observasinya adalah kepala sekolah pejabat sebelumnya kurang optimal dalam melakukan proses seleksi guru honorer serta belum mengikuti prosedur administrasi dan terlihat pada tabel diatas menjelaskan bahwa ada 3 (tiga) guru honorer (GTT) yang basic nya tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah. Namun kepala sekolah pejabat sekarang berupaya untuk dapat berkolaborasi dengan staf pengajar dan pengelola sekolah untuk merancang strategi yang lebih baik dalam proses seleksi guru honorer atau pegawai baru ke depan dengan tujuan meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah sebelumnya kurang bertanggung jawab dalam tugasnya salah satunya proses seleksi guru honorer, tentu sajah sebagai seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kualitas pendidikan disekolah. Proses seleksi

guru honorer atau pun pegawai adalah langkah yang sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pengajar yang dipekerjakan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan siswa.

Peneliti paham bahwa kepala sekolah sebelumnya mungkin menghadapi tekanan kebutuhan guru, tetapi tanpa melakukan proses seleksi yang dapat berpotensi menimbulkan masalah kedepan. Proses seleksi yang mencakup wawancara, tes, dan penilaian lainnya adalah cara untuk memastikan bahwa calon guru ataupun pegawai memiliki kualifikasi yang tepat, pengalaman yang diperlukan, dan kemampuan untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan pendidikan.

Dengan melakukan proses seleksi yang efektif dan efisien, maka dapat meminimalkan resiko guru honorer yang tidak sesuai dengan visi misi sekolah. Mengatasi masalah yang timbul akibat proses seleksi belum dilakukan kepada guru honorer baru sebelumnya, perlu untuk memiliki rencana tindakan yang jelas. Mungkin ini termasuk memberikan pelatihan tambahan kepada guru honorer yang tidak memiliki kualifikasi yang cukup, memonitor, dan mendukung perkembangan mereka, serta memastikan bahwa kebijakan proses seleksi dimasa depan lebih ketat dan sesuai dengan standar pendidikan yang diinginkan dalam meningkatkan kualitas pendidikan disekolah dan kinerja guru ataupun pegawai. Hal ini berkebalikan dengan dengan hasil wawancara dan observasi diatas yaitu penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Novan Ramadani Agia, 2023) mengatakan bahwa penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis pada LKP Internasional Education dapat diambil kesimpulannya yaitu : Sistem rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur yang telah dirancang sebelum melakukan rekrutmen tenaga pendidik (Guru), dari mulai registasi pelamar, seleksi pelamar, dan yang terakhir pengumuman calon tenaga pendidik (guru) sudah sesuai.

4.2.1.2 Penempatan

Menurut Yarnall (2011:4) Penempatan, adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda.

Penempatan pegawai merupakan proses organisasi atau perusahaan untuk menentukan dimana seorang pegawai akan bekerja dan dalam kapasitas apa mereka akan bekerja. Penempatan guru dan pegawai pada posisi dalam sekolah adalah tugas penting kepala sekolah. Penempatan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah terhadap anggotanya biasanya didasarkan pada beberapa faktor penting, termaksud kebutuhan sekolah, kualifikasi individu, pengalaman, dan pertimbangan lainnya. Termaksud faktor yang mempengaruhi penempatan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap anggotanya adalah kualifikasi dan keahliannya.

Berdasarkan uraian teori indikator diatas maka peneliti melakukan wawancara dengan Rudiman Harefa, S.Pd., M.Pd selaku Kepala Sekolah di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene terkait dengan penempatan, (Sabtu, 30/09/2023).

“...Saya sebagai kepala sekolah, memiliki tanggung jawab untuk melakukan penempatan guru sesuai dengan kualifikasinya dan kebutuhan sekolah. Karna dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pengalaman belajar siswa. Dalam hal penempatan guru sesuai dengan keahliannya harus didasarkan dengan kebutuhan sekolah. namun ada beberapa guru honorer yang saya tempatkan menjadi guru kelas akan tetapi basic nya adadah guru mata pelajaran (PAK), ada juga guru honorer yang basic nya guru mata pelajaran

(Seni Musik) tetapi saya menempatkan guru tersebut menjadi guru mata pelajaran (PJOK). Ini sebenarnya tidak sesuai penempatan dan kebutuhan yang dibutuhkan sekolah, karna belum melakukan proses seleksi guru honorer pada tahun 2020, terpaksa saya tidak mungkin mengeluarkan mereka di sekolah atau pemecatan. Untuk itu *saya sebagai kepala sekolah sekarang sedang berusaha dan mengatasi berbagai hal masalah tersebut, dan dengan dukungan dari bapak/ibu guru untuk mau belajar...*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti juga mewawancarai salah satu guru yakni Angalisman Hura, S.Pd sebagai guru mata pelajaran (B. Inggris) terkait dengan penempatan, (Sabtu, 30/09/2023).

“...Jujur sekarang dalam penempatan para tenaga pengajar disekolah ini sudah cukup baik sesuai dengan kompetensi atau bidang keahliannya namun ada beberapa guru yaitu guru honorer yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya sebagai guru kelas dan guru mata pelajaran, seterusnya tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kalau guru yang pegawai negeri sipil sudah ditempatkan dengan baik, seterusnya sudah melakukan proses seleksi yang baik di pemerintahan kota...”

Tabel. 4.2.1.2

Daftar Posisi Guru GTT dari Tahun Ke tahun

No	Tahun	Nama	Latar Belakang Pendidikan	Posisi Guru GTT
1	2	3	4	5
1	2020	Yarti Lase, S.Pd.K	S.1 PAK	Guru Kelas
		Niada Laoli, S.Ag	S.1 S.Ag	Guru Agama Katolik
		Mei Darni Zebua, S.Pd	S.1 PAK	Guru Mulok
		Ningsih Linda F. Gulo, S.Pd	S.1 Seni Musik	Guru PJOK
2	2021	Yarti Lase, S.Pd.K	S.1 PAK	Guru Kelas
		Niada Laoli, S.Ag	S.1 S.Ag	Guru Agama Katolik
		Mei Darni Zebua, S.Pd	S.1 PAK	Guru Mulok
		Ningsih Linda F. Gulo, S.Pd	S.1 Seni Musik	Guru PJOK
3	2022	Yarti Lase, S.Pd.K	S.1 PAK	Guru Kelas
		Niada Laoli, S.Ag	S.1 S.Ag	Guru Agama Katolik
		Mei Darni Zebua, S.Pd	S.1 PAK	Guru Mulok
		Ningsih Linda F. Gulo, S.Pd	S.1 Seni Musik	Guru PJOK
4	2023	Niada Laoli, S.Ag	S.1 S.Ag	Guru Agama Katolik

		Mei Darni Zebua, S.Pd	S.1 PAK	Guru Kelas
		Ningsih Linda F. Gulo, S.Pd	S.1 Seni Musik	Guru PJOK
		Angalisman Hura, S.Pd	S.1 Pendidikan B. Inggris	Guru B. Inggris

Berdasarkan hasil wawancara kedua informan diatas, dapat disimpulkan bahwa sekolah UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene dalam penempatan para tenaga pengajar sudah cukup baik sesuai dengan bidang keahliannya atau latar belakang pendidikan nya, akan tetapi ada beberapa guru yaitu khususnya guru honorer yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian atau kualifikasi akademik yang dimiliki, sehingga menimbulkan guru - guru honorer tersebut wajib dituntut untuk belajar dan mengembangkan kompetensinya di luar keahliannya, didukung dengan data tabel diatas penempatan para guru honorer dari Tahun 2020 - 2023 tidak sesuai bidang keahliannya dalam proses penempatan yang dilakukan kepala sekolah. Hal ini didukung oleh hasil observasi peneliti, yang menunjukkan bahwa selama proses belajar mengajar berlangsung. Guru - guru honorer tersebut masih kurang memahami kebutuhan dan keadaan siswa siswinya didalam kelas serta belum sepenuhnya memahami materi pelajaran yang diberikan kepada siswa, meskipun mereka mengklaim telah menyiapkannya diri sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam penempatan tenaga pengajar. Khusus nya dalam Penempatan guru honorer yang dilakukan dengan mempertimbang kan kualifikasi akademik, pengalaman, dan kecocokan individu dengan tugas - tugas tertentu.

Beberapa Guru – guru honorer di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene ditempatkan tidak sesuai dengan bidang keahliannya lebih mungkin terlihat tidak memberikan pengajaran yang kurang baik didalam kelas saat proses kegiatan belajar mengajar dilakukan, serta kinerja atau kompetensi yang mereka miliki dalam pengajaran dikelas sangat kurang mampu melakukan pengajaran, memberikan informasi serta memberikan materi kepada siswa.

Dengan melakukan penempatan guru yang sesuai dengan karakteristik siswa, seperti tingkat kemampuan, kualifikasi akademik maka secara tepat lebih mudah menyampaikan informasi dan menyesuaikan pendekatan pengajaran mereka sesuai dengan kebutuhan siswa dan dapat lebih efektif mengkomunikasikan materi pelajaran kepada siswa. Mereka dapat menggunakan metode pengajaran yang sesuai dengan tingkat pemahaman siswa dan memberikan dukungan yang dibutuhkan. Dengan demikian, penempatan guru yang tepat berdasarkan pertimbangan kualifikasi, pengalaman, minat, dan karakteristik siswa dapat berdampak positif terhadap kinerja guru tersebut dan dapat menjadi guru yang profesional. Hal ini didukung dengan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Umi Salamaah, 2019) menyimpulkan bahwa ¹⁶ **kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal ditempat penugasan. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan kompetensi yang dimiliki guru antara lain pedagogik, keterampilan, kepribadian, professional dan sosial.**

4.2.1.3 Pengembangan

Menurut Yarnall (2011:4) ¹⁷ **Pengembangan, adalah Proses dimana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk**

meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka dimasa depan.

Pengembangan Guru di sekolah merupakan salah satu tugas penting Kepala Sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan disekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam mengidentifikasi kebutuhan Guru, menyediakan sumber daya, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan profesional mereka.

Berdasarkan uraian teori indikator diatas maka peneliti melakukan wawancara dengan Satiniat Gulo, S.Pd.SD selaku Guru Kelas 1 (satu) di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene terkait dengan pengembangan, (Sabtu, 30/09/2023).

“...jujur tentang pelatihan dan pengembangan professional kepada guru dalam meningkatkan keterampilan mengajar dan pemahaman terhadap materi pembelajaran disekolah ini masih kurang apalagi ada beberapa guru yang gaptak bisa dikatakan tidak dapat mengoperasikan komputer atau IT, saya sendiri pun termaksud dan itu kendala saya dalam teknik perencanaan pembelajaran dikelas...”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti juga mewawancarai salah satu guru yakni Mei Darni Zebua, S.Pd sebagai guru wali kelas 4 (empat) terkait dengan pengembangan, (Sabtu, 30/09/2023).

“...saya GTT (Guru Tidak Tetap) disekolah ini, benar saya sendiri termasuk guru yang kualifikasi akademik tidak relevan dan dijadikan sebagai guru kelas yang seharusnya saya ini guru agama, karna memang kebutuhan guru dan saya butuh kerja jadi saya mau belajar dan sungguh - sungguh menjalankan tugas

sebagai guru kelas. untuk itu Pengembangan kompetensi guru atau pelatihan sangat penting bagi saya, karna dalam menyiapkan rencana pembelajaran, modul pembelajan, program semester, program tahunan, dan hari efektif belajar. masih sangat sulit untuk saya membuat perangkat pembelajaran yang seharusnya itu adalah sangat penting ketika melakukan proses pembelajaran didalam kelas...”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti juga mewawancarai salah satu guru yakni Ningsih Linda Fiska Gulo, S.Pd sebagai guru mata pelajaran (PJOK) terkait dengan pengembangan, (Sabtu, 30/09/2023).

“...benar saya salah satu GTT (Guru Tidak Tetap) yang dijadikan sebagai guru mata pelajaran yaitu PJOK sedangkan basic saya Guru Seni Musik dan saya juga guru yang belum sertifikasi (sertifikat pendidik) karna belum memenuhi standar professional guru, kenyataan di sekolah ini hampir semua GTT belum memiliki sertifikat pendidik bahkan ada juga PNS (Pegawai Negeri Sipil), dikarenakan beberapa masalah yaitu kualifikasi akdemik, tidak memuhi persyaratan dll. serta ada juga beberapa guru baik GTT maupun PNS yang belum menguasai IT(Mengoperasikan Komputer). Pengembangan Sumber Daya Manusia khusus nya di IT sangat perlu kepada Guru – guru apalagi yang sudah memiliki sertifikat pendidik karna sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang memenuhi standar kelayakan dan memiliki kemampuan professional sebagai tenaga pendidik dan juga pengetahuan dalam menggunakan IT (Mengoperasikan Komputer). sangat

membantu guru - guru dalam pembelajaran dikelas serta membantu dalam membuat kan perangkat pembelajaran untuk itu ada baik nya sekolah bekerjasama kepada dinas pendidikan atau gugus dalam pengembangan serta pelatihan dalam mengembangkan kinerja guru...”

Tabel. 4.2.1.3

Daftar Guru berstatus sertifikasi, kemampuan IT, dan Pengembangan

No	Nama	Status Sertifikasi	Kemampuan dalam menguasai IT	Pengembangan yang dibutuhkan
1	Rudiman Harefa, S.Pd	Sudah	Bisa	Manajemen Kepala sekolah dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar efektif
2	Yustrisna Mendrofa, S.Th	Sudah	Tidak Bisa	Pembuatan perangkat pembelajaran berbasis teknologi
3	Alowati, S.Pd. SD	Sudah	Cukup Bisa	Pembuatan perangkat pembelajaran berbasis

				teknologi
4	Rasida Naibaho, S.Pd	Sudah	Tidak Bisa	Pembuatan perangkat pembelajaran berbasis teknologi
5	Satiniat Gulo, S.Pd.SD	Sudah	Tidak Bisa	Pembuatan perangkat pembelajaran berbasis teknologi
6	Happy M. Farasi, S.Pd.SD	Belum	Tidak Bisa	Pembuatan Perangkat Pembelajaran berbasis teknologi dan pelatihan tentang pretest PPG
7	Binaria Lombu, S.Pd	Belum	Tidak Bisa	Pembuatan Perangkat Pembelajaran berbasis teknologi dan pelatihan tentang pretest PPG
8	Erlin Meidariani	Belum	Tidak Bisa	Mengoperasikan Teknologi

	Lombu, A.ma.Pd			informasi dan cara mengelola administrasi sekolah
9	Yarti Lase, S.Pd.K	Belum	Cukup Bisa	Pembuatan Perangkat Pembelajaran berbasis teknologi, pelatihan tentang pretest PPG, dan Pelatihan Menjadi Guru kelas
10	Niada Laoli, S.Ag	Belum	Cukup Bisa	Pembuatan Perangkat Pembelajaran berbasis teknologi, dan pelatihan tentang pretest PPG
11	Mei Darni Zebua S.Pd			Pembuatan Perangkat Pembelajaran berbasis teknologi, pelatihan

				tentang pretest PPG, dan Pelatihan Menjadi Guru kelas
12	Ningsih L.F Gulo, S.Pd	Belum	Cukup Bisa	Pembuatan Perangkat Pembelajaran berbasis teknologi, pelatihan tentang pretest PPG, dan Pelatihan Menjadi Guru PJOK
13	Angalisman Hura, S.Pd	Belum	Cukup Bisa	Pembuatan Perangkat Pembelajaran berbasis teknologi, dan pelatihan tentang pretest PPG
14	Rika Permata Gea	Belum	Sangat Bisa	Pelatihan tentang operator datadik sekolah

Berdasarkan hasil wawancara ketiga informan diatas, dapat disimpulkan bahwa sekolah UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene dalam pengembangan dan pelatihan kinerja tenaga kependidikan disana sangat perlu dan dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan pemahaman terhadap materi pembelajaran didalam kelas, serta kualifikasi akademik yang tidak relevan para guru honorer penting bagi mereka di adakan pengembangan kompetensi kinerja dalam hal menyiapkan perangkat pembelajaran seperti rencana pembelajaran, modul ajar, silabus, program semester, program tahunan dan perangkat pembelajaran lainnya yang dibutuhkan, dan pengembangan sumber daya manusia khususnya penggunaan IT (Mengoperasikan Komputer). sangat perlu kepada guru – guru disana. Hal ini didukung dari hasil observasi peneliti yang menunjukkan bahwa pada saat peneliti meminta perangkat pembelajaran yang diperlukan guru sebelum melakukan proses pembelajaran, beberapa guru tersebut belum menyelesaikan perangkat pembelajaran, beberapa faktor yaitu tidak bisa mengetik, atau membuat file perangkat pembelajaran karna mereka tidak menguasai IT (Mengoperasikan Komputer). sehingga kadang memerlukan bantuan kepada operator sekolah dan kepada guru honorer yang bisa IT (Mengoperasikan Komputer). Serta Juga ada beberapa guru yang menyiapkan perangkat pembelajaran tapi tidak sesuai dengan yang diajarkan didalam kelas atau penerapan didalam kelas.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan professional bagi guru sangat penting dalam meningkatkan keterampilan mengajar dan pemahaman terhadap materi pembelajaran, namun ada beberapa masalah yang dihadapi oleh sekolah tersebut terutama untuk guru – guru yang belum menguasai IT (Mengoperasikan Komputer). dan memiliki kualifikasi akademik yang tidak relevan.

Untuk itu pentingnya pelatihan dan pengembangan profesional, karna pelatihan dan pengembangan profesional sangat penting bagi guru, terutama bagi mereka yang memiliki keterbatasan dalam bidang tertentu seperti penggunaan komputer atau IT. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, kualitas pendidikan disekolah dapat ditingkatkan.

Dan tantangan bagi guru tidak tetap (GTT) atau honorer dengan kualifikasi akademik yang tidak relevan, pelatihan dan pengembangan profesional dapat membantu mereka mengatasi kendala - kendala dalam perencanaan pembelajaran didalam kelas. dan dapat juga membantu mereka untuk menjadi lebih kompeten dalam pekerjaan mereka meskipun status mereka sebagai GTT.

Pengembangan kinerja guru atau kompetensi profesional perlu juga kolaborasi dengan dinas pendidikan, sekolah dapat bekerjasama dengan dinas pendidikan atau lembaga pendidikan setempat untuk memberikan pelatihan dan dukungan dalam mengembangkan kinerja guru, karna ini termaksud pelatihan dalam penggunaan teknologi informasi, yang semakin penting dalam dunia pendidikan.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, sekolah dan pemerintahan harus berfokus pada pengembangan sumber daya manusia guru, termaksud dalam hal pelatihan, sertifikasi, dan penggunaan IT (Mengoperasikan Komputer). didalam proses pembelajaran, serta Pengembangan yang dilakukan sekolah untuk guru - guru maka guru - guru harus sungguh - sungguh mau belajar dan meningkatkan kualitas pengajaran nya setelah pelatihan dilakukan dalam pengembangan sumber daya yang mereka miliki. Dengan demikian dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik bagi siswa dan membantu guru untuk berkembang secara profesional. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Umi Salamaah, 2019) menyimpulkan bahwa pengembangan profesionalisme guru melalui kualifikasi akademik dilakukan

dengan menempuh pendidikan linier atau sesuai dengan profesinya. Pengembangan profesionalisme guru melalui kompetensi akademik yaitu dengan memberikan teori yang berkaitan dengan materi pendidikan dasar, penguatan praktik mengajar, keterampilan mengajar dasar, desain, dan perencanaan pembelajaran, pembuatan dan penggunaan media pembelajaran, manajemen kelas, pembelajaran kontekstual, pembelajaran aplikatif, pendekatan, strategi, model, metode, dan teknik dalam pembelajaran. Dan seterusnya didukung dengan penelitian oleh (Alicia A. E. Sinsuw, 2017) menyimpulkan bahwa pelatihan pengembangan media pembelajaran berbasis teknologi informasi ini sangat menolong guru dalam menguasai penggunaan teknologi untuk proses belajar mengajar, dengan itu pelatihan ini guru dapat lebih komunikatif dalam membimbing siswa belajar, dan bahan/materi ajar yang lebih atraktif membangkitkan gairah belajar siswa dan kreativitas guru.

4.3 Faktor Penghambat Pelaksanaan Sistem Manajemen Talenta Guru Khususnya Guru Honorer

Beberapa hal dibawah ini merupakan faktor penghambat pelaksanaan sistem manajemen talenta guru khususnya guru honorer yang ditemui oleh peneliti

1. Proses seleksi belum terlaksana

Di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene proses seleksi untuk guru honorer belum terlaksana karna penempatan guru honorer tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, proses seleksi pada tahun 2020 belum dilakukan oleh pejabat kepala sekolah sebelumnya. Proses seleksi guru merupakan tahap awal dalam manajemen talenta guru. Kriteria pemilihan, dan prosedur seleksi dapat mempengaruhi kualitas talenta guru yang masuk kedalam sistem pendidikan.

2. Ketidaktepatan penempatan guru honorer dan kualitas pengajaran guru honorer

Di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene guru honorer yang telah ditempatkan tampaknya tidak sesuai dengan bidang keahliannya atau kualifikasi akademi mereka. Mereka berada diluar zona nyaman mereka, dipaksa untuk belajar dan mengembangkan kompetensi diluar keahlian mereka. Ini bukan tugas yang mudah, dan menjadi tantangan besar bagi mereka. Didalam kelas, ada rasa ketidaksesuaian yang terasa. Guru - guru honorer nampaknya kurang memahami kebutuhan dan keadaan siswa mereka. Materi pelajaran yang mereka berikan tampaknya belum sepenuhnya dipahami oleh mereka sendiri. Ini menunjukkan bahwa mereka mungkin tidak sepenuhnya siap atau tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengajar materi tersebut ini bukan hanya menghambat proses belajar mengajar, tetapi juga dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diterima siswa.

3. Ketidaktepatan pemilihan pelatihan dan pengembangan professional

Di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene Guru pengembangan dan pelatihan kinerja tenaga kependidikan disana sangat perlu dan dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan pemahaman terhadap materi pembelajaran didalam kelas, serta kualifikasi akademik yang tidak relevan para guru honorer penting bagi mereka diadakan pengembangan kompetensi kinerja dalam hal menyiapkan perangkat pembelajaran seperti rencana pembelajaran, modul ajar, silabus, program semester, program tahunan dan perangkat pembelajaran lainnya yang dibutuhkan, dan pengembangan sumber daya manusia khususnya penggunaan IT (Mengoperasikan Komputer) dengan membuat perangkat pembelajaran berbasis teknologi sangat perlu kepada guru - guru disana dan di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene tidak tepat dalam memberikan pelatihan atau pengembangan yang dibutuhkan oleh guru - guru tersebut. Untuk itu perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang tepat sesuai dengan kebutuhan sekolah dan guru serta pelatihan dan pengembangan harus terus berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Jika tidak, ini bisa menjadi penghambat dalam manajemen talenta. Dan seterusnya Pelatihan dan pengembangan professional sangat penting bagi guru, terutama bagi

mereka yang memiliki keterbatasan dalam bidang tertentu seperti penggunaan IT (mengoperasikan computer) dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, kualitas pendidikan di sekolah dapat ditingkatkan.

4.1 Upaya Mengatasi Faktor Penghambat Dalam Melaksanakan Sistem Manajemen Talenta Guru Khusus nya Guru Honorer

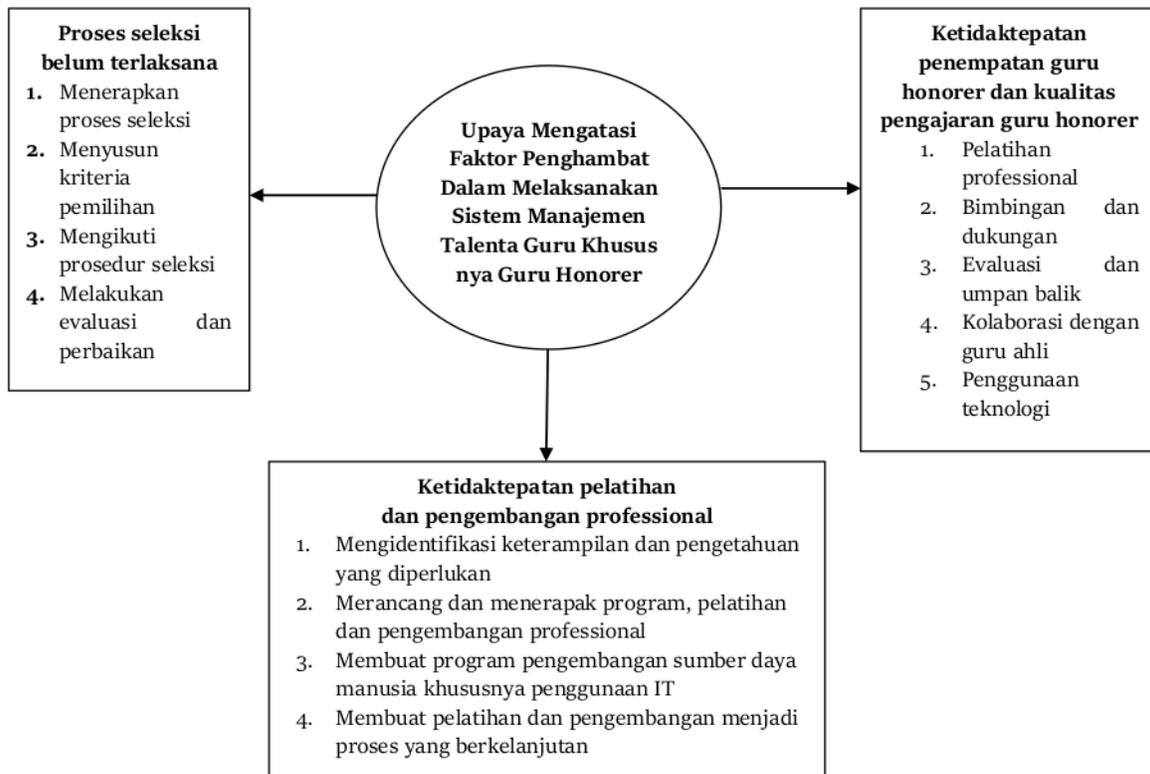
1. Proses seleksi belum terlaksana
 - a. Menerapkan proses seleksi : proses seleksi merupakan tahapan penting dalam manajemen talenta guru. Sekolah perlu menerapkan proses seleksi yang efektif untuk memastikan bahwa guru honorer yang direkrut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai.
 - b. Menyusun kriteria pemilihan : kriteria pemilihan harus jelas dan relevan dengan kebutuhan sekolah. Hal ini penting agar guru honorer yang direkrut memiliki kualifikasi yang dipeluka. yang telah ditetapkan, hal ini penting untuk memastikan bahwa proses seleksi adil dan transparan
 - c. Mengikuti prosedur seleksi : prosedur seleksi harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, hal ini penting untuk memastikan bahwa proses seleksi adil dan transparan.
 - d. Melakukan evaluasi dan perbaikan : sekolah perlu melakukan evaluasi rutin terhadap proses seleksi dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa proses seleksi terus berjalan efektif dan dapat menghasilkan kualitas talenta guru yang diharapkan.
2. Ketidaktepatan penempatan guru honorer dan kualitas pengajaran guru honorer
 - a. Pelatihan professional : guru honorer bisa mendapatkan pelatihan tambahan untuk membantu mereka memahami materi yang mereka ajarkan lebih baik. pelatihan ini bisa berupa workshop, seminar, atau kursus online.
 - b. Bimbingan dan dukungan : guru senior atau kepala sekolah bisa memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru honorer. Mereka bisa berbagi pengalaman

dan pengetahuan mereka tentang cara mengajar yang efektif dan bagaimana memahami kebutuhan siswa.

- c. Evaluasi dan umpan balik : evaluasi dan umpan balik dari siswa dan orangtua siswa bisa membantu guru honorer memahami apa yang perlu mereka perbaiki dalam proses pengajaran mereka.
 - d. Kolaborasi dengan guru yang berkompeten : guru honorer bisa bekerja sama dengan guru ahli dibidangnya, mereka bisa belajar langsung dari guru tersebut dan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.
 - e. Penggunaan teknologi : penggunaan teknologi dalam pengajaran bisa membantu guru honorer. Ada banyak sumber online yang bisa mereka gunakan untuk memahami lebih baik dan membuat proses belajar mengajar menjadi lebih menarik.
3. Ketidaktepatan pemilihan pelatihan dan pengembangan professional
- a. Mengidentifikasi kebutuhan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh guru, khususnya guru honorer, untuk melakukan tugas mereka dengan efektif. Ini termasuk pemahaman terhadap materi pembelajaran, penyiapan perangkat pembelajaran, dan penggunaan IT.
 - b. Merancang dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Program ini harus mencakup pelatihan dan pengembangan menyiapkan perangkat pembelajaran seperti rencana pembelajaran modul ajar, silabus, program semester, program tahunan dan perangkat pembelajaran lainnya.
 - c. Membuat program pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam penggunaan IT. Ini penting karena perangkat pembelajaran berbasis teknologi sangat dibutuhkan oleh guru – guru disekolah tersebut.
 - d. Membuat proses pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan agar lebih efektif dan efisien.

Untuk lebih jelas bisa dilihat pada bagan dibawah ini :

Gambar 4.4
Upaya Mengatasi Faktor Penghambat
Pelaksanaan Sistem Manajemen
Talenta Guru Khususnya Guru Honorer



Sumber: Olahan Penulis dari Berbagai Referensi ,2023

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan dan Saran

5.1.1 Kesimpulan

- a. Sistem manajemen talenta guru di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene belum menerapkan proses seleksi yang efektif untuk guru honorer baru, yang dapat berdampak pada kualitas dan standar sekolah ditemukan bahwa kepala sekolah sebelumnya kurang optimal dalam melakukan proses seleksi dan belum mengikuti prosedur administrasi dengan benar. Dan sekolah UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene penempatan tenaga pengajar dengan sudah baik, namun ada beberapa masalah dengan penempatan guru honorer yang tidak sesuai dengan keahliannya atau kualifikasi akademik mereka. Seterusnya pengembangan dan pelatihan di sekolah UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene tidak tepat pada kebutuhan pengembangan yang dibutuhkan guru – guru tersebut yang seharusnya pengembangan atau pelatihan yang dibutuhkan adalah penggunaan IT (Mengoperasikan komputer) untuk melakukan perangkat pembelajaran berbasis teknologi dan pembuatan perangkat pembelajaran serta pelatihan dan pengembangan profesional guru agar mendapatkan sertifikat pendidik.
- b. Faktor Penghambat sistem manajemen talenta guru di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene
 - 1) Proses seleksi belum terlaksana, di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene proses seleksi untuk guru honorer belum dilakukan dengan baik. Ini terbukti dari penempatan guru honorer yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka.
 - 2) Ketidaktepatan penempatan guru honorer dan kualitas pengajaran guru honorer, di UPT SD Negeri 074056 Dahana Humene, terdapat masalah dengan penempatan guru honorer yang tidak sesuai dengan bidang keahlian

atau **kualifikasi akademik** mereka. **Hal ini** membuat mereka berada diluar zona nyaman dan harus berjuang untuk mengembangkan kompetensi diluar keahlian mereka. Situasi ini menciptakan tantangan besar bagi mereka dan menimbulkan ketidaksesuaian dalam kelas. Guru - guru honorer tersebut tampaknya kurang memahami kebutuhan dan kondisi siswa mereka, serta materi pelajaran yang mereka ajarkan. Hal ini menunjukkan bahwa mereka mungkin tidak sepenuhnya siap atau tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengajar, yang berpotensi menghambat proses belajar mengajar dan mempengaruhi kualitas pendidikan yang diterima siswa.

3) Ketidaktepatan Pemilihan pelatihan dan pengembangan professional, di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene belum menerapkan pemilihan pelatihan dan pengembangan professional yang tepat kepada guru - guru.

c. Upaya dalam sistem manajemen talenta guru

Sekolah UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene perlu melakukan perbaikan dalam proses seleksi dan pelatihan serta pengembangan professional guru. Untuk proses seleksi, sekolah perlu menerapkan prosedur seleksi yang efektif, menyusun kriteria pemilihan yang jelas dan relevan, serta melakukan evaluasi dan perbaikan secara rutin untuk memastikan kualitas talenta guru. Sementara itu, dalam hal pelatihan dan pengembangan professional, sekolah perlu mengidentifikasi kebutuhan keterampilan dan pengetahuan guru, merancang program pelatihan yang sesuai, membuat program pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam penggunaan IT misalnya disini pembuatan perangkat pembelajaran berbasis teknologi seperti rencana pembelajaran, modul ajar, silabus, program tahunan maupun semester. memastikan proses pelatihan dan pengembangan berlangsung secara berkelanjutan.

5.1.2 Saran

- a. Kepala sekolah membuat perencanaan sistem rekrutmen dan seleksi yang lebih baik supaya manajemen talenta yang didapatkan juga menjadi lebih baik. Misalnya, kepala sekolah membuat kriteria seleksi yang jelas dan objektif, serta memastikan bahwa proses seleksi dilakukan oleh Tim yang kompeten.
- b. Dengan menggandeng yaitu terus berkordinasi dan berkolaborasi dengan berbagai stakeholder untuk mengatasi berbagai hambatan dipelaksanaan seleksi, dan pengembangan dalam mendapatkan manajemen talenta yang lebih baik.
- c. Dengan terus melakukan monitoring dan evaluasi sehingga didapatkan yang efesiensi dan efektifitas dari berbagai hal dari segi biaya, waktu, dan tenaga. Sehingga dapat meningkatkan akreditasi dari sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, Titin Eka, (2017).* Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akutansi dan Pajak*. Vol.17, No 02. Januari 2017 ISSN : 1412 – 629x
- ⁵ *Afandi. P. (2018).* *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aula Rahmawati, (2019),* Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal*.
- Berger, Lance A. & Berger, Dorothy R. (2007).* *The Handbook of Best Practice on Talent Management: Mengidentifikasi, Mengembangkan, dan Mempromosikan Orang Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi*. Diterjemahkan oleh Kumala Insiwi Suryo. Jakarta: Permata Printing
- Cappelli, Peter, (2008).* *Talent Management For The 21st Century*. Boston : Harvad Business Review
- Dr.R.Hj. R Sabrina, M.Si (2022).* *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan. Umsu Press
- ²¹ *Dr.Rolina Alam, S.E,M.Si dan Dr. Ris Akril Nurmansyah, S.Sos., M.M (2022).* *Manajemen Talenta Kepuasan Kerja, Banguntapan, Penerbit Kampus*.
- ²¹ *Dixit, S., & Arrawatia, A.M, (2018).* *The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan*. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 6(1), 425-435.
- Firly Nur Agustini, (2019),* Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Mandala Multifinance Cabang Malang. *Jurnal*
- Fulfillment, (2019),* Pengaruh Manajemen ⁷ Talenta Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kabupaten Bungoma. *Jurnal*.
- ²¹ *Kravariti, F., & Johnston, K. (2019).* *Talent management : a critical literature review and research agenda for public sector human resource management*. *Public Management Review*, 1-21. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.163>

8439

- Nurul, (2022).* Peran Profesionalisme Guru Dalam Membentuk Karakter Siswa Kelas IV SDN Sori Taloko Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima. Mataram : Jurnal, *Seta A. Wicaksana dkk, (2021),* Manajemen Pengembangan Talenta, Humanika Institute Publisher.
- Suci Afriani Sulhabar. (2019),* Pengaruh Kompetensi Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se- Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar, Makassar, Skripsi.
- Hariadi et al, (2020),* Pengaruh Manajemen Talenta dan Pengetahuan Terhadap Reputasi Perusahaan dengan di moderasi Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero). Jurnal.
- Harmen, H. (2018),* Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management. Medan: Jurnal.
- Marzuki Noor, (2008),* Analisis Tentang Profesionalisme dan Kinerja Guru Studi di SMP Negeri Kota Metro Lampung. Jurnal
- Nurul Ramadhani, (2022),* Peran Profesionalisme Guru Dalam Membentuk Karakter Siswa Kelas IV SDN Sori Taloko Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima. Mataram. Jurnal.
- Octavia dan Susilo, (2018),* Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Pertamina Gheothermal Energy Area Ulubelu) Jurnal.
- Perdana W. M., & ayuningtias, H. G . (2019).* Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pindad (Persero) , 2589. Jurnal
- Rachmadinata, (2017),* Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal.
- Rahmawati, (2022).* Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Pinrang. Makasar. Jurnal
- Ruswanda, M.S., & Setiawan, H.H, (2018).* Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pusjatan (Pusat Ltbang Jalan dan

- Jembatan) Bandung. Skripsi
- Savitri dan Suherman, (2018), Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Di UPB Karawang. Jurnal*
- Safitri, Dewi, (2019). Menjadi Guru Profesional. Riau. PT. Indragiri. Dot Com.*
- Setyawan et al, (2019).⁷ Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi dengan Dimediasi oleh Pengaruh Manajemen dan Manajemen Talenta pada Industry Pertambangan Batubara di Provinsi Kalimantan Timur Indonesia. Jurnal.*
- ⁵ Sugiyono . (2014). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kialitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Yuliya T Ningsih, (2022).Implementasi Manajemen Talenta Karyawan di Belikopi. Kediri. Skripsi.*
- Yusutria, (2017). Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Jurnal.*
- Yola Yuniska Fitri dkk, (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Jurnal.*

ANALISIS URGENSI SISTEM MANAJEMEN TALENTA GURU DI UPTD SD NEGERI 074056 DAHANA HUMENE KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

30%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repository.ummat.ac.id 4%
Internet Source

2 repository.uksw.edu 2%
Internet Source

3 www.researchgate.net 2%
Internet Source

4 www.smamyserang.sch.id 2%
Internet Source

5 digilibadmin.unismuh.ac.id 2%
Internet Source

6 www.sosial79.com 2%
Internet Source

7 repository.stei.ac.id 1%
Internet Source

8 purnawanto.blogspot.com 1%
Internet Source

www.guruberto.com

9	Internet Source	1 %
10	repository.unja.ac.id Internet Source	1 %
11	libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id Internet Source	1 %
12	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
14	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
15	www.scribd.com Internet Source	1 %
16	e-journal.staima-alhikam.ac.id Internet Source	1 %
17	repository.uhn.ac.id Internet Source	1 %
18	jptam.org Internet Source	1 %
19	eprints.umpo.ac.id Internet Source	1 %
20	eprints.umm.ac.id Internet Source	1 %

21	repository.umi.ac.id Internet Source	1 %
22	sj.eastasouth-institute.com Internet Source	1 %
23	repository.unwim.ac.id Internet Source	1 %
24	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
25	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

ANALISIS URGENSI SISTEM MANAJEMEN TALENTA GURU DI UPTD SD NEGERI 074056 DAHANA HUMENE KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76
