

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI  
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)  
ANALISIS URGENSI SISTEM MANAJEMEN TALENTA  
GURU DI UPTD SD NEGERI 074056 DAHANA HUMENE  
KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI

**Rika Permata Gea, Ayler Beniah Ndraha, Fatolosa Hulu, Sukaaro Waruwu**

Universitas Nias

ARTICLE INFO

**Keywords:**

*Talent, Management, Teachers*

**Kata Kunci:**

Talenta, Manajemen, Guru.

Corresponding author:

**Rika Permata Gea**

rikapermatagea06@gmail.com.

**Abstract.** *In today's globalization, it is inevitable that school organizations need to prepare human resources (HR) in order to adapt and improve school performance to be able to compete on a global scale. One of the efforts is to improve teacher performance. So that talent management is a concept that starts from how to plan, get, develop and maintain a talent in an organization or company. Because talent management is very important, therefore talent management is also needed in the world of education, which focuses on the professionalism of a teacher. This research was conducted in a type of qualitative research with a descriptive approach because this type of research has the aim of describing and analyzing phenomena, events, or social activities that occur. The teacher talent management system at UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene has several shortcomings and challenges that need to be overcome. First, the honorary teacher selection process has not been effective and optimal, which affects school quality and standards. Secondly, the placement of honorary teachers often does not match their expertise or academic qualifications, which can impact on the quality of teaching and learning. Thirdly, the development and training provided by schools do not always match teachers' needs and expertise, especially in terms of using IT and making technology-based learning tools. For this reason, schools need to make some improvements.*

**Abstrak.** Pada globalisasi saat ini tidak dapat untuk 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. 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 oleh sebab itu manajemen talenta perlu juga didalam dunia pendidikan, yang terfokus pada profesionalisme seorang guru. Penelitian ini dilakukan dalam jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif karena jenis penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, atau aktivitas sosial yang terjadi. Di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene. Sistem manajemen talenta guru di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene memiliki beberapa kekurangan dan tantangan yang perlu diatasi. Pertama, proses seleksi guru honorer belum efektif dan optimal, yang mempengaruhi kualitas dan standar sekolah. Kedua, penempatan guru honorer sering kali tidak sesuai dengan keahlian atau kualifikasi akademik mereka, yang dapat berdampak pada kualitas pengajaran dan pembelajaran. Ketiga, pengembangan dan pelatihan yang disediakan oleh sekolah tidak selalu sesuai dengan kebutuhan dan keahlian guru, khususnya dalam hal penggunaan IT dan pembuatan perangkat pembelajaran berbasis teknologi. Untuk itu sekolah perlu melakukan beberapa perbaikan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok. Pada globalisasi saat ini tidak dapat untuk 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.

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.

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 nya 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 di kelas masih belum maksimal terlaksana dalam melakukan pembelajaran di kelas.

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.

Berdasarkan latar belakang masalah ini dan berbagai fenomena di atas lah 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”**

### 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.

## **Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pentingnya sistem manajemen talenta guru honorer di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene
- b. Untuk mengetahui faktor penghambat pelaksanaan sistem manajemen talenta guru honorer di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene
- c. 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

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Talenta**

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

### **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.

### **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.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

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 Sugiyo, dalam penelitian kualitatif teknik sampling yang lebih sering digunakan adalah Purposive Sampling dan Snowball Sampling. Peneliti 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.

## **Variabel Penelitian**

### **Indikator Manajemen Talenta**

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

- a. Seleksi.
- b. Penempatan
- c. Pengembangan

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

## **Sumber Data**

### **a. Sumber Primer**

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung melalui pengamatan langsung di tempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian yaitu tanya jawab langsung dengan Tenaga Pendidik dan Kepala Sekolah di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene.

### **b. Sumber Sekunder**

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari suatu instansi dalam bentuk yang telah disusun maupun diolah, dapat berupa tabel atau laporan, seperti sejarah suatu instansi, struktur organisasi, serta pembagian fungsi dan tugas masing-masing bidang.

## **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.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Wawancara**

Sesi tanya jawab yang dilakukan secara tatap muka oleh peneliti dikenal sebagai wawancara dengan Tenaga Pendidik dan Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene

#### **b. Observasi**

Mengamati objek secara langsung tanpa mediator untuk melihat kegiatan yang dilakukannya Pengamatan dan pencatatan kejadian, perilaku, objek yang dilihat, dan hal-hal yang diperlakukan untuk mendukung penelitian adalah bagian dari kegiatan observasi. Peneliti langsung datang ke objek penelitian dengan melakukan pengamatan terhadap kondisi nyata yang ada di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene

#### **c. Dokumentasi**

Mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis dengan cara membaca literature, tulisan, maupun dokumen yang dianggap peneliti berkenan. Peneliti langsung datang ke objek penelitian dengan melakukan pengamatan terhadap kondisi nyata yang ada di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Sejarah Lokasi Penelitian

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 m<sup>2</sup>, 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.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 4.1 Sistem Manajemen Talenta Guru

##### Seleksi

Kepala Sekolah sebelumnya kurang bertanggung jawab dalam tugasnya salah satunya proses seleksi guru honorer, tentu saja 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.

##### Penempatan

Kepala sekolah sebelumnya kurang bertanggung jawab dalam tugasnya salah satunya proses seleksi guru honorer, tentu saja 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.

#### 4.2 Faktor penghambat pelaksanaan sistem manajemen talenta guru khususnya guru honorer

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 profesional 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 profesional 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.

#### **4.3 Upaya mengatasi faktor penghambat dalam melaksanakan sistem manajemen talenta guru khususnya 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 diperluka. 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 profesional : 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 pembelajan berbasis teknolgi sangat dibutuhkan oleh guru – guru disekolah tersebut.
  - d. Membuat proses pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan agar lebih efektif dan efisien.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. 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.
2. Faktor Penghambat sistem manajemen talenta guru di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene
  - Proses seleksi belum terlaksana
  - Ketidaktepatan penempatan guru honorer dan kualitas pengajaran guru honorer, di UPT SD Negeri 074056 Dahana Humene
  - Ketidaktepatan Pemilihan pelatihan dan pengembangan professional
3. 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.

### 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

- Afandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*.Pekan baru: Zanafa Publishing.
- Alfaruqhi Muhamad, (2022). *Pengaruh Manajemen Talenta dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Wilayah Di Rektorat Jenderal Perbendaharaan Kementrian Keuangan RI Provinsi Riau(DJPB)*, Skripsi.
- Alicia A.F Sinswu, (2017), *Pelatihan dan Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Bagi Guru – Guru SMP*, Jurnal.
- Andini, Dinar Westri (2020). *Pengembangan Kurikulum dan Implementasi Pendidikan Inklusi di Sekolah Dasar*. Yogyakarta : PT Kanisius
- Ardiana, Titin Eka, (2017).*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madium*. Jurnal Akutansi dan Pajak. Vol.17, No 02. Januari 2017 ISSN : 1412 – 629x
- 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
- Buulolo, et al. (2022). *Analisis Implementasi SISKUDES di Desa Sinar Baho Kecamatan Lahusa*. Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA), 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43993>
- Caniago, A. P. et al. (2022). *Peran Kecamatan dalam Evaluasi Dana Desa Ladara di Kecamatan Tuheumberua, Kabupaten Nias Utara (Studi Kasus Desa Ladara)*. Jurnal Ilmiah Simantek, 6(4), November 2022, ISSN 2550-0414.
- Cappelli, Peter, (2008). *Talent Management For The 21<sup>st</sup> Century*. Boston : Harvard Business Review
- 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.
- Dr.R.Hj. R Sabrina, M.Si (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan. Umsu Press
- Dr.Rolina Alam, S.E,M.Si dan Dr. Ris Akril Nurmansyah, S.Sos., M.M (2022). *Manajemen Talenta Kepuasan Kerja*, Banguntapan, Penerbit Kampus.
- Eliyunus Waruwu, et. al. (2023). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Future Science.

- Fandi Zulfian Zebuai et al. (2022). Evaluasi Implementasi Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) di Desa Orahili Tumori. *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4), DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43989>.
- Fenti Gea, S. M., Harefa, P., Lase, H., & Ndraha, A. B. (2023). Pengaruh Sikap an Budaya Organisasi Terhadap Pelayanan Publik Pada Dinas Perikanan Kota Gunungsitoli. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 1208–1223. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6385>
- Fulfillment, (2019), Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kabupaten Bungoma. *Jurnal*.
- Gea et al. (2022). Evaluasi Penerimaan Retribusi Sampah terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara Tahun 2021. *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43994>.
- Halawa, S. J. et al. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru di Tempat Usaha di Kota Gunungsitoli. *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4), <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43997>.
- Hamzah, A. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang. Literasi Nusantara.
- Harefa, A., & Ndraha, A. B. (2023). Evaluasi Perencanaan Dalam Pengembangan Organisasi Berimplikasi Peningkatan Perekonomian Masyarakat Kepulauan Nias Melalui Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1836–1846. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52458>.
- Hariadi et al, (2020), Pengaruh Manajemen Talenta dan Pengetahuan Terhadap Reputasi Perusahaan dengan di moderasi Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero). *Jurnal*.
- Hasan Toyib et al. Kolaborasi Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Nias. *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4), 2022, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43995>.
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1620–1630. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51797>.
- Kasih, M. I. et al. (2022). Penguatan Komunikasi antara Pemerintah Desa dan BPD untuk Menghasilkan Produk Regulasi Desa yang Berkualitas di Desa Lolozasai Kecamatan Gido. *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4), 2022, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43992>.
- 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/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Laia, S., Halawa, O., & Ndraha, A. B. (2023). ANALISIS PELAKSANAAN PERENCANAAN REKRUTMEN KARYAWAN DI MUSEUM PUSAKA NIAS KOTA GUNUNGSTOLI. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1668–1681. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51904>.
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *JMBI UNSRAT (Jurnal*

- Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 10(3), 1804–1814. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52456>.
- Marzuki Noor, (2008), Analisis Tentang Profesionalisme dan Kinerja Guru Studi di SMP Negeri Kota Metro Lampung. *Jurnal*
- Miles, M. B. & Huberman, M. (1992). Analisis Data Kualitatif. Jakarta: Penerbit. Universitas Indonesia.
- Minta Indah Laoli et al. (2022). Implementasi SIPD dalam Pengelolaan Keuangan Daerah di Pemerintah Kabupaten Nias (Studi Kasus BPKPD sebagai Leading Sektor Penganggaran). *Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43987>.
- Moleong, Lexy J. 2019. Metode Penelitian Kualitatif . Bandung: PT. Rosdakarya.
- Ndraha, A. B. (2023). Optimizing Public Services: Reconstructing the Discordant Relationship between Local Leaders to Foster Harmony (A Case Study of Indonesia). *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(07), 18–34. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i07.143>.
- Ndraha, A. B. (2023). Transformasi UMKM : Model Pentahelix dan Inovasi Dalam Implementasi Kebijakan Izin Usaha Di Era Revolusi Industri 4.0. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Ndraha, A. B. et al. Delegation Policy Implementation Model of Regent’s Authority to District Head (Camat) on Local Autonomy in Nias Regency, North Sumatera Province. *Journal of Public Administration and Governance*, 9(3), 2019, ISSN 2161-7104.
- Ndraha, A., & Uang, D. (2018). Strategi Pemberdayaan Masyarakat Desa Melalui Pengembangan Ekonomi Lokal Di Kabupaten Halmahera Barat Provinsi Maluku Utara. *J-3P (Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan)*, 3(2), 137-149. <https://doi.org/10.33701/j-3p.v3i2.867>.
- Ndraha, A.B., & Uang, D.P. (2022). Camat’s Leadership in Increasing Community Participation in Development in the Era of Disruption and Social Society 5.0 (Case Study Districts at Nias Regency). *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 1(01), 55–66. <https://doi.org/10.56982/journalo.v1i01.23>.
- Novan Ramadani Agia, (2023), Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru), *Jurnal*.
- Nurul Ramadhani, (2022), Peran Profesionalisme Guru Dalam Membentuk Karakter Siswa Kelas IV SDN Sori Taloko Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima. Mataram. *Jurnal*.
- Nurul, (2022). Peran Profesionalisme Guru Dalam Membentuk Karakter Siswa Kelas IV SDN Sori Taloko Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima. Mataram : *Jurnal*,
- Palindungan Lahagu, Ayler Beniah Ndraha, & Odaligoziduhu Halawa. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Pegawai Dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(3), 1-18. <https://doi.org/10.47652/metadata.v5i3.390>.
- Perdana W. M., & ayuningtias, H. G . (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pindad (Persero) , 2589. *Jurnal*
- Pratiwi & Ndraha, A. B. (2018). Strategi Pengendalian Banjir di Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal MSDM*, 5(2), 141-156.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- 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
- Safitri, Dewi, (2019). Menjadi Guru Profesional. Riau. PT. Indragiri. Dot Com. Talenta pada Industry Pertambangan Batubara di Provinsi Kalimantan Timur Indonesia. 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.
- Sugiyono 2020 Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, KOMBINASI, Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi : Pendekatan kuantitatif. Jakarta Selatan.
- Sulastrri, (2021), Kompetendi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jurnal.
- Telaumbanua, F., & Ndraha, A. B. (2023). Strategi Pemerintah Daerah Dalam Penanggulangan Kemiskinan Pasca Pandemi Covid-19 Perspektif Ekologi Manajemen Di Kabupaten Nias. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 10(2), 1631–1644. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51798>.
- Umi salamaah, (2019), Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Akademik. Jurnal.
- Umi salamaah, (2019), Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Kualifikasi dan Kompetensi Akademik, Jurnal.
- Waruwu, E. et al. (2022). Peluang dan Tantangan G20 dalam Transformasi Manajemen Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0 dan Civil Society 5.0 Pasca Pandemi COVID-19. Jurnal Ilmiah Maksitek, 7(3), 26-32. Retrieved from <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/345>.
- Waruwu, P. S., Lahagu, P., & Ndraha, A. B. (2023). Peran Dinas Sosial Dalam Menangani Korban Kekerasan Seksual Pada Anak di Kabupaten Nias Barat. Innovative: Journal Of Social Science Research, 3(5), 1101–1110. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i5.4815>.
- Yola Yuniska Fitri dkk, (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Jurnal.
- Yuliyta T Ningsih, (2022).Implementasi Manajemen Talenta Karyawan di Belikopi. Kediri. Skripsi.
- Yusutria, (2017). Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Jurnal.
- Zebua, P. J., & Ndraha, A. B. (2023). Evaluasi Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Desa Orahili Tumori Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungitoli). BALANCE: Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis, 6(2), 1-9.