

## **Pengembangan Sekolah melalui Manajemen Talenta di SMK Negeri 1 Pitu**

**Lamijan**  
SMK Negeri 1 Pitu, Ngawi, Jawa Timur, Indonesia  
Email: [lamijanfisika@gmail.com](mailto:lamijanfisika@gmail.com)

### **Abstrak**

Karya tulis ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai: (1) pengembangan sekolah melalui manajemen talenta, dan (2) hasil atau dampak dari pelaksanaan program pengembangan sekolah melalui manajemen talenta. Karya tulis ini merupakan pengalaman pelaksanaan manajerial di SMK Negeri 1 Pitu dalam bentuk *best practice*. Pengalaman selama empat tahun melaksanakan program pengembangan sekolah melalui manajemen talenta terdiri atas: (1) pembentukan kesadaran warga sekolah untuk mengakui dan *handarbeni* sekolah, (2) pemberian peluang mengembangkan diri, (3) perwujudan kepuasan kerja sebagai dampak psikologis dari adanya pengakuan dan peluang, (4) perolehan kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diterima oleh warga sekolah sebagai akibat dari aktivitas-aktivitas pengembangan sekolah. Dampak dari pelaksanaan program pengembangan sekolah melalui manajemen talenta adalah: (1) terbentuknya kesadaran warga sekolah untuk *handarbeni* sekolah, memiliki keberanian dan keterbukaan dalam memberikan saran untuk kemajuan sekolah, (2) adanya pengembangan diri stakeholders untuk kemajuan sekolah yang ditandai terjalinnya kerjasama sinergis antara sekolah dengan warga sekolah dan berbagai pihak baik dari dalam maupun luar negeri, (3) terwujudnya kepuasan kerja stakeholders sebagai dampak peningkatan prestasi sekolah dalam ranah kognitif, afektif, dan psikomotor, serta (4) adanya perolehan kompensasi yang berupa finansial dan perasaan senang, bangga, dan nyaman menjadi bagian dari SMKN 1 Pitu.

**Kata Kunci:** Pengembangan, Manajemen Talenta

## ***School Development through Talent Management at SMK Negeri 1 Pitu***

**Lamijan**  
SMK Negeri 1 Pitu, Ngawi, East Java, Indonesia  
Email: [lamijanfisika@gmail.com](mailto:lamijanfisika@gmail.com)

### **Abstract**

*This paper is intended to provide an overview of: (1) school development through talent management, and (2) the results or impact of implementing school development programs through talent management. This paper is an experience of managerial implementation at SMK Negeri 1 Pitu in the form of best practices. Four years of experience implementing school development programs through talent management consists of: (1) building awareness of school members to acknowledge and collaborate with schools, (2) providing opportunities for self-development, (3) manifesting job satisfaction as a psychological impact of recognition and opportunities, (4) obtaining compensation as a form of appreciation received by school members as a result of school development activities. The impact of implementing school development programs through talent management is: (1) awareness of school members for school handarbeni, courage and openness in providing advice for school progress, (2) the existence of self-development of stakeholders for school progress, which is marked by the establishment of synergic collaboration between schools with school members and various parties both from within and outside the country, (3) the realization of stakeholder job satisfaction as an impact of increasing school performance in the cognitive, affective, and psychomotor domains, and (4) obtaining compensation in the form of financial and feeling happy, proud, and comfortable being part of SMKN 1 Pitu.*

**Keywords:** Development, Talent Management

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang perlu dipenuhi sebagai komitmen bersama dalam mendukung pembangunan bangsa. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 3 menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Terkait dengan hal tersebut, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional telah menetapkan visi tahun 2014 yakni “Terselenggaranya Layanan Prima Pendidikan Nasional untuk Membentuk Insan Indonesia Cerdas Komprehensif”. Untuk mencapai visi tersebut, Kemendiknas menetapkan ”Misi 5K” yakni: ketersediaan, keterjangkauan, kualitas dan relevansi, kesetaraan, kepastian/ keterjaminan dalam memperoleh layanan pendidikan (Kementerian Pendidikan Nasional, 2010:18-19).

Visi dan misi tersebut juga selaras dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 23 Tahun 2006 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan dasar yaitu meletakkan dasar kecerdasan,

pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Pengembangan potensi peserta didik tentu membutuhkan seperangkat pemikiran cerdas, diantaranya dengan mengelola kekuatan sekolah secara terpadu baik guru, orangtua, komite sekolah, dan peserta didik sebagai subjek pendidikan. Selain itu, perlunya manajemen Pendidikan, manajemen Pendidikan yakni suatu usaha untuk mendorong pelaksanaan Pendidikan, untuk tercapainya tujuan Pendidikan yang efektif dan efisien (Mahendra, 2018). Disamping itu juga perlu adanya pelaksanaan Pendidikan yang dalam prosesnya mampu berkesinambungan dengan setiap jenjang Pendidikan secara integral atau terpadu melalui system Pendidikan (Purbosari et al., 2017). Proses tersebut diselenggarakan dengan berorientasi pada pembudayaan, pemberdayaan, pembentukan akhlak mulia, budi perkerti luhur, watak, kepribadian, karakter unggul, dan berbagai kecakapan hidup (*life skills*).

Realitas di lapangan khususnya SMK Negeri 1 Pitu dihadapkan pada kenyataan bahwa sejak tahun 2016 pengembangan potensi peserta didik kurang mendapat perhatian yang serius. Dampak yang dirasakan adalah belum optimalnya perolehan prestasi peserta didik dalam bidang akademik dan nonakademik. Gambaran tentang perolehan prestasi

kejuaraan akademik dan tahun sejak penulis bertugas di SMK nonakademik peserta didik dalam lima Negeri 1 Pitu tertera dalam tabel 1 berikut.

Tabel 1 : Perolehan Kejuaraan Peserta Didik

No.	Tahun	Tingkat Kejuaraan	
		Kabupaten	Provinsi
1	2012	-	-
2	2013	1	-
3	2014	1	-
4	2015	-	-
5	2016	1	-

Sumber: Profil SMKN 1 Pitu tahun 2016

Minimnya prestasi peserta didik juga disebabkan kurangnya dukungan dan kegigihan guru dalam mendesain proses pembelajaran yang multimakna sehingga pengembangan potensi peserta didik belum optimal. Ketersediaan sarana prasarana yang kurang memadai menjadi persoalan tersendiri. Sekolah belum memiliki ruang Multi media, jaringan internet dan *website* sekolah belum tersedia dan sekolah hanya memiliki satu Ruang Lab Komputer. Masalah lain, perhatian dan dukungan komite sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan kurang optimal sehingga aktivitas sekolah hanya berjalan pada tataran minimal dan sederhana.

Berbagai upaya sudah pernah dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik, di antaranya mengirimkan guru-guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop. Namun, aktivitas tersebut belum menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam

konteks pengembangan potensi peserta didik.

Menindak kritisi kesenjangan di atas, maka SMK Negeri 1 Pitu mendesain konsep pengembangan sekolah dengan menerapkan manajemen talenta yang bermuara pada pencapaian visi dan misi sekolah secara holistik dengan melibatkan *stakeholders* (peserta didik, guru, orangtua, dan komite sekolah). Konsep manajemen talenta digagas oleh Davis (2007) yang merupakan teknik untuk mengelola diri dan *teamwork* dengan memahami perilaku dan karakter diri dan tim untuk fokus pada tujuan suatu kelembagaan. Konsep ini bersinergi dengan konsep manajemen dari Tery (1968) yang mencakupi kegiatan *planning, organizing, actuating, dan controlling*.

Karya Tulis dalam bentuk *best practice* ini mengupas tentang “Manajemen Talenta, Alternatif Pengembangan Sekolah Efektif di SMK Negeri 1 Pitu”.

### **Permasalahan**

Uraian pada latar belakang masalah memperlihatkan bahwa SMK Negeri 1 Pitu menghadapi permasalahan sehingga perlu dicarikan solusinya. Untuk memberi panduan dalam pemecahan masalah, permasalahan dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimanakah mengembangkan sekolah melalui manajemen talenta di SMK Negeri 1 Pitu Kabupaten Ngawi? (2) Bagaimanakah hasil atau dampak dari pelaksanaan manajemen talenta di SMK Negeri 1 Pitu Kabupaten Ngawi?

### **Strategi Pemecahan Masalah**

#### **Deskripsi Strategi Pemecahan Masalah yang Dipilih**

Strategi pemecahan masalah yang terjadi di SMK Negeri 1 Pitu Kabupaten Ngawi dilakukan dengan menerapkan manajemen talenta, yang fokus utamanya pada pengelolaan sumber daya yang ada di sekolah secara optimal, baik peserta didik, guru, orangtua, komite sekolah, dan masyarakat. Kepala sekolah mengoptimalkan peran warga sekolah dalam memberikan kontribusi positif untuk kemajuan sekolah.

#### **Tahapan Operasional Pelaksanaan**

Tahapan operasional penerapan manajemen talenta terdiri atas beberapa langkah-langkah sebagai berikut: (1) Membentuk kesadaran warga sekolah untuk *handarbeni* sekolah. Langkah ini

dilakukan sekolah dengan mengadakan kegiatan sambilan rasa baik secara formal maupun informal. Secara formal, kepala sekolah melakukan rapat bersama dengan guru, orangtua, dan komite sekolah. Secara informal, mengadakan observasi dan wawancara dengan warga sekolah untuk meminta saran dan perbaikan demi kemajuan sekolah. (2) Memberikan peluang pengembangan diri. Langkah ini dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berkreasi dalam bidang akademik dan nonakademik, dengan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran multimakna. Di sisi lain, pengembangan diri masyarakat dapat dilakukan dalam bentuk finansial dan pemikiran demi kemajuan sekolah. (3) Mewujudkan kepuasan kerja. Langkah ini merupakan dampak psikologis dari adanya pengakuan dan peluang yang diberikan kepada warga sekolah dalam mengembangkan sekolah. Pencapaian prestasi prestasi peserta didik dalam ranah kognitif, afektif, dan psikomotor serta perasaan senang dari *stakeholders* merupakan perwujudan dari kepuasan kerja (4) Memberikan kompensasi. Strategi ini merupakan penghargaan yang diterima oleh warga sekolah

sebagai akibat dari aktivitas-aktivitas pengembangan sekolah. Kompensasi dapat berupa perolehan hasil belajar yang optimal, pemberian *reward*, dan adanya layanan prima sekolah kepada masyarakat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Alasan Pemilihan Strategi Pemecahan***

#### ***Masalah***

Alasan pemilihan manajemen talenta sebagai alternatif untuk memecahkan masalah dalam konteks pengembangan sekolah dilandasi pemikiran bahwa kemajuan sekolah terletak pada warga sekolah. Oleh karena itu, warga sekolah perlu diberdayakan melalui proses yang direnungkan secara cerdas yakni melalui manajemen talenta. Konsep manajemen talenta yang dicetuskan oleh Davis mengilhami penulis untuk menerapkan di sekolah, melalui empat tahap yakni: kesadaran pengakuan sekolah, peluang mengembangkan diri, perwujudan kepuasan kerja, dan perolehan kompensasi.

### ***Hasil atau Dampak yang Dicapai dari***

#### ***Strategi yang Dipilih***

Strategi pelaksanaan program dalam mengembangkan sekolah melalui manajemen talenta di SMK Negeri 1 Pitu Kabupaten Ngawi memiliki dampak sebagai berikut:

#### ***Kesadaran Pengakuan***

Sebelum manajemen talenta,

warga sekolah kurang memiliki kesadaran *handarbeni* dan sekolah belum dipercaya menyelenggarakan program. Setelah manajemen talenta, adanya keberanian dan keterbukaan warga sekolah memberikan saran demi kemajuan sekolah sebagai wujud *handarbeni*.

Sebelum penerapan manajemen talenta, pembelajaran cenderung *teacher centered* sehingga peserta didik pasif, dan warga sekolah belum mampu mengembangkan diri. Setelah penerapan manajemen talenta, pembelajaran sudah mengarah *student centered* sehingga peserta didik aktif dan mampu berkreasi, dan warga sekolah sudah memberikan bantuan dana serta pemikiran atau saran yang diperlukan sekolah.

#### ***Perwujudan Kepuasan Kerja***

Sebelum penerapan manajemen talenta, guru belum mampu memanfaatkan ICT dalam pembelajaran, prestasi peserta didik belum optimal, orangtua senang menyekolahkan anaknya karena dekat dengan rumah, dan akreditasi baru mencapai predikat B dengan nilai 84,23. Setelah penerapan manajemen talenta, guru mampu mengaktualisasikan kompetensi dengan mendesaian pembelajaran yang ramah anak dan memanfaatkan ICT, adanya peningkatan rata-rata UASBN dan perolehan berbagai kejuaraan. Selebihnya orangtua dan komite sekolah lebih senang karena perolehan prestasi anak dan adanya jalinnya kerjasama sekolah dengan warga

sekolah dan berbagai pihak baik dari dalam maupun luar negeri. Akreditasi sekolah mengalami peningkatan menjadi A dengan nilai 89.

### **Perolehan Kompensasi**

Sebelum penerapan manajemen talenta, kompensasi baru sebatas rasa nyaman. Sementara kompensasi yang berupa *reward* (finansial) belum direalisasikan. Setekah penerapan manajemen talenta, warga sekolah merasa

senang, bangga, dan nyaman menjadi bagian dari SMK Negeri 1 Pitu. Peserta didik dan guru yang menunjukkan prestasi dalam kegiatan lomba, diberikan *reward* berupa uang pembinaan sekadarnya.

Penerapan manajemen talenta membawa perubahan pola pikir ke arah yang lebih maju kepada warga sekolah, sehingga berdampak yang signifikan dalam perolehan prestasi akademik dan nonakademik.

Tabel 2. Profil Prestasi SMK Negeri 1 Pitu

No.	Tahun	Tingkat Kejuaraan		
		Kabupaten	Provinsi	Nasional
1	2017	5	-	-
2	2018	1	-	-
3	2019	3	-	2

### **Kendala-Kendala yang Dihadapi dalam Melaksanakan Strategi yang Dipilih**

Secara umum kendala yang dihadapi dalam menerapkan manajemen talenta untuk mengembangkan sekolah relatif kecil karena para guru dan tenaga pendidikan sudah memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Namun demikian beberapa kendala masih muncul, di antaranya: (1) perubahan pola pikir maju dan dinamis membutuhkan proses dan pentahapan waktu hampir empat tahun, (2) keinginan sekolah melaksanakan kegiatan pengembangan diri (ekstrakurikuler) kurang didukung oleh dana yang cukup, (3) sarana dan prasarana yang mendukung guru

mengelola pembelajaran menggunakan teknologi komunikasi informasi masih kurang, dan (4) keterlibatan orang tua peserta didik sangat kecil dengan adanya program sekolah gratis.

### **Faktor-Faktor Pendukung**

Beberapa faktor pendukung sebagai penguat penerapan manajemen talenta, di antaranya: (1) kepala sekolah, guru, dan tenaga pendidikan memiliki dedikasi yang sangat tinggi untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, (2) komite sekolah sangat mendukung setiap program yang dibuat sekolah, sehingga memudahkan sekolah dalam mengembangkan sumber daya secara

optimal, (3) kepala Cabang Dinas dan Pengawas memiliki kepedulian dalam membina sekolah binaannya khususnya memberikan motivasi untuk kemajuan sekolah, (4) pemerintah daerah memberikan bantuan operasional untuk mendukung program BOS dari pemerintah pusat, dan (5) terjalinnya kerjasama yang erat dengan berbagai perguruan tinggi dan lembaga lain dalam pengembangan sekolah.

#### ***Alternatif Pengembangan***

Program pengembangan sekolah ke depan harus diarahkan kepada penguatan manajemen talenta pendidik khususnya dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Internalisasi dari manajemen talenta pendidik akan memberikan kontribusi positif dalam pengelolaan pembelajaran yang multimakna.

Kepala sekolah harus senantiasa memberi motivasi terhadap mereka yang kurang mendukung program karena berbagai kondisi, sehingga bisa memahami, menerima, dan mendukung dengan tulus. Di samping itu, membangun kebersamaan dengan warga sekolah, menciptakan transparansi, dan akuntabilitas kinerja akan memantapkan sistem yang sudah disepakati dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Uraian pengalaman mengelola sekolah sebagaimana diuraikan pada bab-bab terdahulu dapat disimpulkan bahwa pengembangan sekolah melalui manajemen talenta di SMK Negeri 1 Pitu, dilakukan dengan empat program pokok, yakni: (1) pembentukan kesadaran warga sekolah untuk mengakui dan *handarbeni* sekolah, (2) pemberian peluang mengembangkan diri, (3) perwujudan kepuasan kerja sebagai dampak psikologis dari adanya pengakuan dan peluang, dan (4) perolehan kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diterima oleh warga sekolah sebagai akibat dari aktivitas-aktivitas pengembangan sekolah.

Dampak atau hasil dari pelaksanaan manajemen talenta di SMK Negeri 1 Pitu Kabupaten Ngawi, adalah: (1) terbentuknya kesadaran warga sekolah untuk *handarbeni* sekolah, memiliki keberanian dan keterbukaan dalam memberikan saran untuk kemajuan sekolah, (2) adanya pengembangan diri *stakeholders* untuk kemajuan sekolah yang ditandai terjalinnya kerjasama sinergis antara sekolah dengan warga sekolah dan berbagai pihak baik dari dalam maupun luar negeri, (3) terwujudnya kepuasan kerja

*stakeholders* sebagai dampak peningkatan prestasi sekolah dalam ranah kognitif, afektif, dan psikomotor, serta (4) adanya perolehan kompensasi yang berupa finansial dan perasaan senang, bangga, dan nyaman menjadi bagian dari SMK Negeri 1 Pitu.

Berdasarkan pencapaian prestasi selama empat tahun ini, maka direkomendasikan: (1) kepala sekolah perlu menjalin kerjasama, kebersamaan, dan keterbukaan kepada warga sekolah sehingga pencapaian visi dan misi sekolah menjadi tanggung jawab bersama, (2) sekolah perlu membentuk *tim work* untuk mewujudkan sekolah berprestasi dengan melakukan analisis kondisi internal dan eksternal yang mencakupi *strengths, weakness, opportunities, threats* (SWOT).

#### DAFTAR REFERENSI

- Costa, Vincent P. 2000. *Panduan Pelatihan untuk Pengembangan Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Davis, Tony. 2007. *Talent Assessment, Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-orang Terbaik dalam Perusahaan*. Jakarta: PPM.
- Depdiknas. 2001. *Buku 1 Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Bahan Belajar Mandiri, Kelompok Kerja Kepala Sekolah, Dimensi Kompetensi Manajerial*. Jakarta: Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Depdiknas.
- Elfindri dkk. 2010. *Soft Skills untuk Pendidik*. Jakarta: Badouse Media.
- Hoy, Wayne K. dan Cecil G. Miskel. 1991. *Administrational Administration: Theory, Research, Practice*. Boston: Mc. Graw Hill Inc.
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2010. *Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Nasional 2010-2014*. Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah.
- Nurhasanah. 2007. *Kamus Besar Bergambar Bahasa Indonesia untuk SD & SMP*. Jakarta: PT Bina Sarana Pustaka.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 23 tahun 2006 tentang Standar Kompetensi Lulusan.
- Soedarsono, Soemarno. 2008. *Hasrat untuk Berubah (The Willingness to Change)*. Jakarta: PT Elex media Komputindo-Kelompok Gramedia.
- Sudjana dan Ibrahim. 2007. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Terry, George. R. 1968. *Asas-asas Manajemen*. (terjemahan Winardi). Bandung : Alumni.
- Werther, Jr. dan Keith Davis 1982. *Personnel Management and Human Resources*. Mc. Graw-Hill: Kogakusha.
- Mahendra, M. (2018). PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

DALAM MENINGKATKAN  
KUALITAS PENDIDIKAN DI  
SEKOLAH DASAR. *Edudikara: Jurnal  
Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(1), 78–  
86.

Purbosari, P. M., Angganing, P., & Sutrisno, T.  
(2017). PENGEMBANGAN  
EDUCATION GAME BERBASIS  
FLASH (EGBF) UNTUK  
MENINGKATKAN MOTIVASI  
BELAJAR IPA. *Edudikara: Jurnal  
Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(4), 287–  
294.