BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi globalisasi yang memasuki zaman yang modern dan dimulainya dengan era industri 4.0 peran sumber daya manusia dapat menunjukkan keberhasilan bagi setiap organisasi dalam pencapaian dan tujuan organisasi (Marin-Garcia dan Zarate-Martinez, 2017 ; dalam Damarasri dan Ahman, 2020). Tanpa peran aset manusia itu sendiri, keinginan organisasi tidak dapat mewujudkan rencana konseptual dan sebagai tumpuan jalur organisasi agar tetap kompetitif (Govindarajan dan Fisher, 1990 ; dalam Damarasri dan Ahman, 2020). Dalam era global modern, energi daya saing adalah kunci utama dan dapat dikatakan sebagai persyaratan mutlak sehingga akan menguntungkan reputasi kompetensi organisasi. Tidak hanya itu, seiring dengan kemajuan jaman yang semakin cepat dan dengan segala metode yang realistis saat ini, manajemen sumber daya manusia mulai merambah ke babak baru dengan munculnya apa yang disebut dengan manajemen talenta sebagai latar belakang dari banyak kasus yang sering muncul di berbagai perusahaan dengan stakeholders melakukan yang terbaik dalam upaya merekrut pegawai ke dalam organisasi, tetapi hanya mengambil waktu yang sedikit untuk penanganan dan menggunakan talenta pegawai. Menurut Saren & Mishra (2016) di pasar yang kompetitif saat ini, manajemen talenta adalah salah satu pendorong terpenting untuk kesuksesan dan pertumbuhan organisasi.

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 skala global dan 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). Peningkatan kinerja guru dapat

dilakukan dalam berbagai cara, misalnya dengan meningkatkan kualitas kerja para guru dalam menjalankan peran tugasnya sebagai pendidik serta meningkatkan mutu pendidikan pada semua jenjang satuan pendidikan. Contoh upaya peningkatan mutu pendidikan nasional antara lain pengembangan kurikulum nasional dan daerah, peningkatan kapasitas guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan perangkat pembelajaran, pengadaan dan peningkatan sarana dan pengelolaan prasarana pendidikan, serta perbaikan sekolah (Riyadi & Mulyapradana, 2017). Manajemen talenta merupakan upaya organisasi sekolah dalam meningkatkan manajemen sekolah.

Manajemen talenta mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja seorang pegawai (Sudarijati & Setiawan, 2019). Determinan atau penentu manajemen talenta meliputi; talent attraction, talent retention, learning & development dan career management, dimana masing-masing proses ini harus dirancang agar sesuai dengan persyaratan strategi organisasi serta saling berintegrasi (Ahmed, 2016). Program manajemen talenta yang umum digunakan di berbagai jenis organisasi termasuk organisasi sekolah terkait dengan aktivitas SDM (manajemen sumber daya manusia), meliputi beberapa tahap yaitu rekrutmen, seleksi, pengembangan, evaluasi, retensi, dan pengembangan suksesor. Keberhasilan dalam manajemen talenta dapat berpengaruh pada keberhasilan organisasi (Collings dan Mellahi, 2009; dalam Damarasri dan Ahman, 2020) dan berdampak pada kinerja organisasi (Sareen & Mishra, 2016).

Hasil penelitian Karina dan Ardana (2020) menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai The Jayakarta Bali. Demikian juga Damarasri dan Ahman (2020), Sudarijati & Setiawan (2019); Octavia & Susilo (2018); Dixit & Arrawatia (2018) menunjukkan bahwa talent management berdampak positif pada kinerja karyawan. Sutanto (2019) melakukan hal serupa, dengan mengambil obyek adalah Guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali dengan hasil menunjukkan bahwa manajemen talenta, self-efficacy dan profesionalisme berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru secara parsial, untuk kepemimpinan tidak signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Upaya lain yang dapat dilakukan untuk terus meningkatkan

produktivitas adalah dengan memotivasi semua pegawai. (Sudarijati & Setiawan, 2019). Veithzal (2015, dalam Damarasri dan Ahman, 2020) mengartikan motivasi kerja sebuah dorongan pegawai atau individu untuk melakukan tindakan karena keinginannya, jika pegawai termotivasi maka akan berdampak positif bagi organisasi. Motivasi merupakan hal yang mampu membuat dorongan untuk memotivasi pegawai agar lebih bekerja keras untuk mencapai tujuan instansi atau tujuan organisasi yang lebih baik (Fachrezi dan Khair, 2020).

Motivasi merupakan aktivitas yang dapat membuat seseorang melakukan pekerjaannya dengan antusias, sukarela, dan dapat bertanggung jawab. Menurut Damarasri & Ahman (2020) variabel motivasi memiliki dua indikator utama yaitu 1) Input individu mencakup peningkatan kemampuan, keahlian, kontrol emosional, dan nilai seseorang, 2) Konteks kerja meliputi lingkungan fisik, apresiasi atau penghargaan, penguatan, pelatihan, norma sosial dan budaya organisasi.

Menurut Riyadi & Mulyapradana (2017) tinggi rendahnya kinerja tenaga pengajar (guru) berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh instansi pendidikan tempat guru bekerja. Guru yang bermotivasi tinggi selalu berusaha untuk mengatasi berbagai tantangan yang dihadapinya untuk mencapai hasil yang lebih baik (Ardiana, 2017). Hasil penelitian Sudarijati & Setiawan (2019) dan Ardana (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang tinggi dapat mempengaruhi secara signifikan kinerja guru. Hasil penelitian lain (Damarasri dan Ahman, 2020, Riyadi dan Mulyapradana, 2017) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Damarasri dan Ahman (2020); Sudarijati dan Setiawan (2019) menyatakan manajemen talenta dan motivasi kerja secara simultan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif manajemen talenta dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Mutu pendidikan taraf satuan pendidikan bisa ditinjau berdasarkan apakah sekolah tersebut sebagai sekolah unggulan atau berkualitas, perlu terdapat

perhatian spesifik terhadap beberapa faktor sebagai, faktor krusial salah satunya merupakan tenaga pendidik (guru) pada sekolah tersebut (Sutanto, 2019). Kualitas pendidikan di tingkat SMAN 1 Karangjati Kabupaten Ngawi dapat dikatakan sekolah yang berkualitas, hal ini terlihat dari kelebihan dan kompetitif dari SMA ini. Kualitas pendidikan di SMAN 1 Karangjati tersebut, menurut penjelasan Drs. Purwahyudi, M.Pd. selaku kepala sekolah ditunjukkan melalui prestasi di bidang akademik, yaitu perolehan prestasi saat mengikuti olimpiade tingkat provinsi, serta SMAN 1 Karangjati juga menempati peringkat 3 besar se-kabupaten Ngawi mulai tahun 2014 sampai tahun 2018.

Dalam bidang non-akademik prestasi yang diperoleh SMAN 1 Karangjati antara lain juara 1 pencak silat di tingkat nasional, juara 1 di tingkat provinsi untuk tari, bola voli, futsal, dan drum band masuk tv nasional. SMAN 1 Karangjati menunjukkan keunggulan dalam beberapa kompetisi, dimana hal ini merupakan manifestasi dari perilaku siswa dalam upaya peningkatan prestasi akademik dan non akademik dengan peran guru dalam proses pencapaian prestasi-prestasi tersebut. Secara keseluruhan yang berperan langsung dalam proses belajar mengajar siswa sehingga meraih prestasi-prestasi tersebut adalah tenaga pendidik atau guru SMAN 1 Karangjati, sehingga SMA ini dapat menempati peringkat 3 selama 5 tahun berturut-turut.

Untuk dapat mempertahankan prestasi-prestasi tersebut, perlu upaya keras dan cerdas secara bersama-sama baik pihak manajemen sekolah maupun para guru. Salah satu upaya yang terus menerus ditingkatkan adalah peningkatan kinerja guru melalui peningkatan kualitas guru dalam mengembangkan aspek-aspek pembelajaran dan pendidikan dengan berbagai program. 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). Demikian juga pada SMAN 1 Karangjati Kab. Ngawi, guru merupakan bagian integral dari sistem pendidikan keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar dalam kerjasama untuk sama-sama meningkatkan prestasi guru.

Sehubungan dengan ini, diperlukan kajian tentang bagaimana manajemen talenta dipraktekkan dan bagaimana tingkat motivasi kerja para guru dapat mempengaruhi kinerja guru SMAN 1 Karangjati, Kabupaten Ngawi. Hasil kajian diharapkan dapat dijadikan bahan bagi manajemen sekolah dalam mengembangkan berbagai program guna meningkatkan kualitas kinerja guru dalam rangka mengembangkan aspek pendidikan dan pembelajaran di sekolah tersebut. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Karangjati, Kabupaten Ngawi”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah manajemen talenta berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Karangjati, Kabupaten Ngawi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Karangjati, Kabupaten Ngawi?
3. Apakah secara simultan manajemen talenta dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Karangjati, Kabupaten Ngawi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh positif manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Karangjati, Kabupaten Ngawi.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Karangjati, Kabupaten Ngawi.
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh secara simultan manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Karangjati, Kabupaten Ngawi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademisi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan tentang pengetahuan tambahan dan pengembangan yang berkaitan dengan manajemen talenta, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dapat menjadi referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya, dengan kajian sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menumbuhkan wawasan dan pengetahuan penulis tentang praktek manajemen sumber daya manusia, khususnya berbagai hal yang berkaitan dengan manajemen talenta dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dapat menerapkan hasil belajar yang diperoleh di universitas ke dunia kerja.

- b. Bagi Manajemen Sekolah (Obyek Penelitian)

Penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi peningkatan manajemen sekolah khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang telaah teori-teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta model penelitian.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi penelitian, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, serta teknik analisis data.

Bab IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan menjelaskan tentang data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

Bab V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian yang diajukan sebagai bahan perbaikan untuk penelitian selanjutnya.