



Manajemen Talenta sebagai Strategi Pengembangan Guru Pendidikan Agama Islam di Era Digital

Amelia Gita Maharani¹, Mutammam²

^{1,2} Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid

¹amelia.gita.maharani24049@mhs.uingusdur.ac.id, ²mutammam@uingusdur.ac.id*

Abstrak

Transformasi digital telah membawa perubahan yang luas dalam penyelenggaraan pendidikan, termasuk pada aspek pengembangan sumber daya manusia pendidikan, khususnya guru Pendidikan Agama Islam (PAI). Perkembangan tersebut menuntut guru untuk terus meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, serta kemampuan literasi digital agar mampu melaksanakan pembelajaran yang efektif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik di era digital. Dalam upaya menjawab tantangan tersebut, manajemen talenta dipandang sebagai salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan potensi dan kompetensi guru secara terencana dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji urgensi manajemen talenta, strategi implementasinya, serta tantangan yang dihadapi dalam pengembangan guru Pendidikan Agama Islam di era digital. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Data diperoleh melalui penelaahan berbagai sumber ilmiah yang meliputi artikel jurnal, buku, prosiding, dan dokumen akademik lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis) untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap fokus kajian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan guru PAI melalui proses identifikasi potensi, penguatan kompetensi, serta pengelolaan kinerja secara sistematis. Implementasi manajemen talenta dapat dilakukan melalui berbagai program pengembangan profesional yang berorientasi pada peningkatan kualitas guru. Meskipun demikian, penerapannya masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti keterbatasan infrastruktur digital, rendahnya tingkat literasi digital, resistensi terhadap perubahan, dan kesenjangan akses teknologi. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan untuk mengoptimalkan penerapan manajemen talenta guna meningkatkan kualitas guru Pendidikan Agama Islam di era digital.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Guru Pendidikan Agama Islam, Era Digital

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital telah mendorong terjadinya berbagai perubahan dalam penyelenggaraan pendidikan. Kehadiran teknologi informasi dan komunikasi tidak hanya memengaruhi proses pembelajaran, tetapi juga mengubah pola interaksi pendidikan serta tata kelola lembaga pendidikan. Dalam pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI), kondisi ini menuntut guru untuk mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan memanfaatkannya secara optimal dalam kegiatan belajar mengajar. Sebagai komponen utama dalam proses pendidikan, guru dituntut memiliki kemampuan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran secara tepat sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Dengan demikian, penguatan kompetensi dan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam menjadi aspek yang sangat penting untuk menjawab berbagai tantangan yang muncul di era digital (Ach Chaidar Ghazy, 2025).

Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) memegang peranan penting dalam proses pembentukan karakter dan penguatan nilai-nilai spiritual peserta didik. Tanggung jawab tersebut tidak hanya diwujudkan melalui penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga melalui pembinaan sikap, pemberian keteladanan, serta pembiasaan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ajaran Islam. Dalam pelaksanaannya, guru PAI berperan sebagai pendidik sekaligus figur yang menjadi rujukan bagi peserta didik dalam mengembangkan akhlak dan moral yang baik (Barkatillah, 2025). Di tengah perkembangan teknologi digital yang semakin pesat, peran tersebut menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Guru PAI dituntut untuk mampu menguasai literasi digital, mengembangkan inovasi pembelajaran, serta memanfaatkan teknologi secara bijaksana dan bertanggung jawab tanpa mengabaikan nilai-nilai keislaman yang menjadi landasan pendidikan. Oleh sebab itu, diperlukan upaya pengembangan kompetensi guru yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan agar guru PAI mampu menjalankan fungsi edukatif, moral, dan spiritual secara optimal di era digital.

Pengembangan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam di era digital memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah dan berkelanjutan. Dalam hal ini, manajemen talenta (*talent management*) dapat menjadi salah satu pendekatan strategis yang digunakan untuk mengoptimalkan kualitas dan potensi tenaga pendidik. Manajemen talenta merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan potensi individu guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif

(Fareiz Aulia Firman, 2023). Dalam lingkungan pendidikan, penerapan manajemen talenta mencakup berbagai aspek, seperti pemetaan kompetensi guru, pengembangan profesional berkelanjutan, pengelolaan pengetahuan dan pengalaman, evaluasi kinerja, serta perencanaan jalur karier yang sistematis. Melalui penerapan strategi tersebut, lembaga pendidikan dapat mengembangkan kapasitas guru secara lebih optimal sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, manajemen talenta memiliki posisi yang penting sebagai salah satu strategi dalam pengembangan guru Pendidikan Agama Islam agar mampu menghadapi berbagai tuntutan dan dinamika pendidikan di era digital.

Meskipun manajemen talenta sangat penting untuk pengembangan guru Pendidikan Agama Islam, masih ada banyak tantangan yang harus diatasi. Faktor-faktor yang dapat menghambat keberhasilan pengembangan guru termasuk keterbatasan infrastruktur digital, literasi digital yang rendah bagi sebagian besar guru, resistensi terhadap perubahan, dan kekurangan akses ke teknologi. Sebaliknya, kemajuan teknologi digital juga membuka peluang besar untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui penggunaan platform pembelajaran digital, sistem evaluasi berbasis teknologi, dan program pengembangan profesional yang lebih mudah diakses dan fleksibel.

Pengembangan profesionalisme guru dan transformasi digital dalam pendidikan telah dibahas dalam berbagai penelitian. Namun, untuk memahami pentingnya manajemen talenta dan strategi implementasinya dalam pengembangan guru Pendidikan Agama Islam di era digital, diperlukan penelitian yang lebih mendalam.

Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual untuk pengembangan manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan agama Islam. Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya manajemen talenta dalam pengembangan guru pendidikan agama Islam di era digital, dan mengidentifikasi berbagai masalah yang dihadapi dalam pelaksanaannya..

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (library research). Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai manajemen talenta sebagai strategi pengembangan guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di era digital melalui kajian terhadap berbagai sumber literatur yang relevan. Data penelitian berasal dari sumber primer dan sekunder. Sumber primer berupa artikel-artikel ilmiah yang membahas manajemen talenta, pengembangan guru PAI, serta transformasi pendidikan di era digital. Sementara itu, sumber sekunder meliputi buku, prosiding, laporan penelitian, dan berbagai dokumen akademik lain yang mendukung pembahasan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelaah berbagai referensi yang diperoleh dari jurnal ilmiah, buku akademik, dan publikasi ilmiah lainnya. Pemilihan sumber dilakukan secara selektif berdasarkan relevansi terhadap tema penelitian, tingkat kredibilitas sumber, serta aktualitas publikasi. Penggunaan metode studi pustaka memberikan sejumlah keuntungan, di antaranya memungkinkan peneliti memperoleh informasi dari berbagai sumber secara lebih luas, mendukung proses analisis yang lebih terfokus, serta mengurangi hambatan yang sering dijumpai dalam penelitian lapangan (Muhammad Wahyu Ilhami, 2024).

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis), yaitu dengan mengidentifikasi, mengorganisasi, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari berbagai literatur. Proses analisis meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, data yang terkumpul diseleksi dan diklasifikasikan berdasarkan keterkaitannya dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan secara sistematis sesuai dengan tema-tema kajian, yaitu urgensi manajemen talenta dalam pengembangan guru Pendidikan Agama Islam di era digital, strategi implementasi manajemen talenta, serta tantangan yang dihadapi dalam penerapannya. Tahap akhir dilakukan dengan menyusun sintesis hasil kajian untuk menghasilkan kesimpulan yang komprehensif sesuai dengan tujuan penelitian.

Untuk meningkatkan validitas temuan, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Teknik tersebut dilakukan dengan membandingkan dan mengonfirmasi informasi yang diperoleh dari berbagai referensi ilmiah sehingga diperoleh pemahaman yang lebih objektif, mendalam, dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai manajemen talenta sebagai strategi pengembangan guru Pendidikan Agama Islam di era digital.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Urgensi Manajemen Talenta dalam Pengembangan Guru Pendidikan Agama Islam di Era Digital

Perkembangan teknologi digital telah memberikan pengaruh yang besar terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk bidang pendidikan. Perubahan tersebut turut memengaruhi pelaksanaan pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI), sehingga peran guru tidak lagi terbatas sebagai penyampai informasi, melainkan juga sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang mampu memanfaatkan teknologi dalam mendukung proses belajar peserta didik. Oleh karena itu, guru PAI dituntut untuk terus meningkatkan kompetensinya agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pendidikan abad ke-21.

Dalam menghadapi tuntutan tersebut, manajemen talenta (*talent management*) menjadi salah satu pendekatan strategis yang dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Manajemen talenta merupakan serangkaian proses yang dirancang secara sistematis untuk mengenali individu yang memiliki potensi

unggul, mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, serta mempertahankan dan mengoptimalkan kontribusinya bagi kemajuan organisasi (Collings, 2022). Dalam lingkungan pendidikan, pendekatan ini diwujudkan melalui proses identifikasi potensi guru, pengembangan kompetensi yang berkesinambungan, serta penyediaan jalur pengembangan karier yang memungkinkan guru memberikan kontribusi secara optimal terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Pentingnya manajemen talenta dalam pengembangan guru PAI semakin terlihat dari kondisi kompetensi digital guru yang beragam. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru, khususnya yang berusia di atas 45 tahun, masih berada pada kategori kompetensi digital dasar hingga menengah. Mereka umumnya telah mampu menggunakan perangkat dan aplikasi sederhana, seperti pengolah kata, media presentasi, dan aplikasi komunikasi daring. Namun, masih banyak yang mengalami kendala ketika harus mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran, mengelola data peserta didik secara digital, maupun mengembangkan media pembelajaran interaktif yang sesuai dengan karakteristik peserta didik masa kini. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru memerlukan pengelolaan yang terencana dan berkelanjutan, bukan sekadar pelatihan yang bersifat sesaat.

Di sisi lain, guru dengan usia yang lebih muda dan masa kerja yang relatif singkat umumnya menunjukkan kemampuan digital yang lebih baik. Sebagian dari mereka bahkan telah mampu memanfaatkan berbagai platform pembelajaran daring dan mengembangkan konten pembelajaran digital secara mandiri. Perbedaan kemampuan ini menciptakan tantangan sekaligus peluang bagi lembaga pendidikan. Keberadaan guru yang memiliki kompetensi digital tinggi dapat dimanfaatkan untuk membangun budaya berbagi pengetahuan melalui kegiatan pendampingan antarguru (*peer mentoring*). Namun demikian, apabila tidak dikelola dengan baik, kesenjangan kompetensi tersebut berpotensi menimbulkan hambatan dalam kerja sama antargenerasi. Oleh sebab itu, diperlukan strategi manajemen talenta yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga memperhatikan kondisi psikologis, budaya organisasi, serta hubungan profesional antarpendidik (Indrawan, 2023).

Selain membantu mengatasi kesenjangan kompetensi digital, manajemen talenta juga berperan dalam meningkatkan kualitas guru melalui berbagai program pengembangan yang terarah. Berbagai kajian menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang efektif dapat dilakukan melalui proses rekrutmen yang selektif, pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan, serta pemberian kesempatan karier yang sesuai dengan potensi dan kemampuan masing-masing guru. Melalui langkah tersebut, lembaga pendidikan dapat menghasilkan guru PAI yang lebih kompeten, inovatif, dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan pendidikan yang semakin dinamis.

Dalam perspektif jangka panjang, penerapan manajemen talenta yang efektif dapat mendorong terbentuknya organisasi pembelajaran (*learning organization*) yang mampu berkembang secara berkelanjutan. Fullan dan Quinn (2022) menyebut kondisi ini sebagai *deep learning organization*, yaitu organisasi yang seluruh anggotanya secara aktif terus belajar, berinovasi, dan berkolaborasi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pada tahap ini, manajemen talenta tidak lagi dipandang sebagai program pengembangan sumber daya manusia semata, melainkan menjadi bagian dari budaya organisasi yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen talenta memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan guru Pendidikan Agama Islam di era digital karena mampu mendukung peningkatan kompetensi, memperkuat kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta berkontribusi dalam mewujudkan pendidikan Islam yang lebih berkualitas (Agus Dian Alirahman, 2026).

3.2. Strategi Implementasi Manajemen Talenta dalam Pengembangan Guru Pendidikan Agama Islam di Era Digital

Manajemen talenta merupakan salah satu pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan produktivitas individu melalui perencanaan dan pengembangan yang terarah. Dalam dunia pendidikan, pendekatan ini diarahkan untuk mengembangkan kompetensi, kreativitas, dan kapasitas profesional guru sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penerapan manajemen talenta menjadi strategi yang relevan dalam upaya pengembangan guru Pendidikan Agama Islam (PAI), terutama dalam menghadapi berbagai tuntutan dan perubahan yang terjadi pada era digital.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, manajemen talenta tidak hanya berkaitan dengan urusan administratif kepegawaian, tetapi juga mencakup pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan melalui perencanaan karier, program pelatihan, serta sistem evaluasi yang berorientasi pada kompetensi. Melalui pendekatan tersebut, lembaga pendidikan dapat mengembangkan potensi guru secara lebih sistematis sehingga tercipta keunggulan institusi yang berkelanjutan. Implementasi manajemen talenta dapat diawali dengan proses identifikasi kompetensi, minat, dan potensi yang dimiliki guru agar program pengembangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu.

Guru menempati posisi yang sangat penting dalam lembaga pendidikan karena berperan langsung dalam proses pembelajaran sekaligus pembentukan karakter peserta didik. Keberadaan guru tidak hanya berpengaruh terhadap kualitas hasil belajar, tetapi juga terhadap reputasi dan keberlangsungan lembaga pendidikan di tengah persaingan

yang semakin dinamis (Aswad, 2024). Dalam konteks Pendidikan Agama Islam, guru memiliki tanggung jawab yang lebih luas, yaitu sebagai agen perubahan yang mampu menghadirkan inovasi pembelajaran, menanamkan nilai-nilai keislaman, serta memperkuat budaya akademik dan religius di lingkungan sekolah. Dengan peran yang demikian strategis, pengembangan guru memerlukan pengelolaan yang terencana dan berorientasi jangka panjang. Pandangan tersebut selaras dengan konsep *strategic human capital* yang menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam menciptakan nilai dan keunggulan organisasi (Kim, 2022). Dalam kerangka ini, guru dipandang sebagai aset strategis yang memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Namun demikian, pengelolaan sumber daya manusia di berbagai lembaga pendidikan masih sering dilakukan secara konvensional dan belum didukung oleh perencanaan strategis yang komprehensif. Banyak kebijakan terkait pengembangan guru, penilaian kinerja, maupun perencanaan karier yang masih bersifat reaktif dan disesuaikan dengan kebutuhan sesaat. Kondisi tersebut tidak terlepas dari masih terbatasnya pemahaman pimpinan lembaga pendidikan mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berbasis strategi yang terdokumentasi secara sistematis (Hulkin, 2024).

Sebagai solusi atas kondisi tersebut, implementasi manajemen talenta perlu dilakukan melalui berbagai program pengembangan yang terintegrasi. Langkah awal yang dapat dilakukan adalah melakukan pemetaan terhadap kemampuan dan potensi guru sebagai dasar penyusunan program pengembangan yang tepat. Hasil pemetaan tersebut kemudian dapat digunakan untuk merancang berbagai kegiatan peningkatan kompetensi, seperti pelatihan, seminar, lokakarya, sertifikasi, maupun program penguatan literasi digital yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran masa kini. Selain itu, kegiatan pendampingan dan mentoring juga dapat menjadi strategi yang efektif dalam membantu guru meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional melalui proses pembelajaran kolaboratif.

Selain melalui program pengembangan karier, implementasi manajemen talenta juga dapat diperkuat melalui pembentukan komunitas belajar profesional (*professional learning community*). Komunitas ini menjadi wadah kolaboratif bagi guru untuk bertukar pengetahuan, berbagi pengalaman, mendiskusikan berbagai tantangan pembelajaran, serta mengembangkan inovasi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik. Keberadaan komunitas belajar profesional berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru sekaligus mendorong terbentuknya budaya pembelajaran yang berkelanjutan di lingkungan pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan karier yang didukung oleh komunitas belajar profesional dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengoptimalkan potensi dan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam secara berkesinambungan (Dimiyati, 2018).

Implementasi manajemen talenta juga memerlukan sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Evaluasi tidak hanya berfungsi untuk menilai capaian kerja guru, tetapi juga menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pengembangan, pemberian penghargaan, serta perencanaan karier yang lebih terarah. Di samping itu, lembaga pendidikan perlu menciptakan budaya belajar yang mendukung pengembangan profesional secara terus-menerus melalui komunitas belajar, forum diskusi akademik, kolaborasi antar guru, dan berbagai kegiatan inovatif lainnya yang dapat memperkaya pengalaman mengajar.

Penerapan manajemen talenta terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Berbagai kajian menunjukkan bahwa aspek pengembangan profesional merupakan komponen yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Guru yang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik, dan evaluasi berbasis kompetensi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola kelas, merancang pembelajaran yang kreatif, serta menciptakan proses belajar yang lebih efektif. Namun demikian, pelaksanaan program pengembangan guru di sejumlah lembaga pendidikan masih sering dilakukan secara umum dan belum sepenuhnya mempertimbangkan kebutuhan individu. Akibatnya, peningkatan kualitas pembelajaran yang dihasilkan belum merata pada seluruh tenaga pendidik.

Lebih jauh lagi, manajemen talenta dapat menjadi instrumen penting dalam membangun keunggulan kompetitif lembaga pendidikan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa institusi pendidikan yang mampu mengelola talenta secara efektif cenderung memiliki kualitas layanan yang lebih baik, tingkat kepuasan pemangku kepentingan yang lebih tinggi, reputasi kelembagaan yang kuat, serta kemampuan berinovasi yang lebih baik dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, strategi implementasi manajemen talenta dalam pengembangan guru Pendidikan Agama Islam di era digital tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga menjadi langkah strategis untuk memperkuat mutu pendidikan dan daya saing lembaga pendidikan secara berkelanjutan (Muflihatun, 2026).

3.3. Tantangan Penerapan Manajemen Talenta dalam Pengembangan Guru Pendidikan Islam di Era Digital

Penerapan manajemen talenta dalam pengembangan guru Pendidikan Agama Islam (PAI) pada era digital menghadapi berbagai hambatan yang perlu mendapat perhatian serius. Salah satu tantangan yang paling menonjol adalah keterbatasan infrastruktur digital yang masih dialami oleh banyak lembaga pendidikan Islam. Akses internet yang belum merata serta keterbatasan sarana pendukung seperti komputer, laptop, dan perangkat digital lainnya menjadi kendala dalam pelaksanaan program pengembangan guru berbasis teknologi. Kondisi tersebut menyebabkan proses digitalisasi pendidikan belum dapat diterapkan secara optimal di seluruh satuan pendidikan.

Selain faktor infrastruktur, kemampuan literasi digital tenaga pendidik juga menjadi persoalan yang cukup mendasar. Masih terdapat banyak guru yang belum memiliki keterampilan yang memadai dalam memanfaatkan teknologi digital untuk menunjang kegiatan pembelajaran maupun administrasi pendidikan. Ketidaksiapan tersebut berdampak pada lambatnya proses adaptasi terhadap sistem dan platform digital yang semakin banyak digunakan dalam dunia pendidikan. Di sisi lain, program pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi digital guru belum sepenuhnya menjadi agenda rutin di berbagai lembaga pendidikan Islam, sehingga pengembangan kemampuan digital guru belum berlangsung secara maksimal.

Tantangan lainnya muncul dalam bentuk resistensi terhadap perubahan. Transformasi digital tidak hanya menuntut penggunaan teknologi baru, tetapi juga mengharuskan adanya perubahan pola pikir, kebiasaan kerja, dan budaya organisasi. Sebagian pendidik masih merasa lebih nyaman menggunakan metode konvensional sehingga kurang terbuka terhadap penerapan sistem digital. Sikap tersebut dapat menghambat proses implementasi manajemen talenta yang bertujuan mengembangkan kompetensi guru agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pendidikan masa kini.

Meskipun menghadapi berbagai kendala, perkembangan teknologi digital juga membuka peluang yang besar bagi kemajuan lembaga pendidikan Islam. Kehadiran berbagai platform pembelajaran digital, seperti *Learning Management System* (LMS), memberikan kemudahan dalam pengelolaan proses pembelajaran maupun administrasi pendidikan. Selain itu, sistem digital memungkinkan pelaksanaan evaluasi kinerja guru secara lebih efektif dan terukur. Pemanfaatan media digital juga dapat membantu lembaga pendidikan memperluas jangkauan layanan pendidikan sekaligus memperkuat identitas dan eksistensi institusi di tengah perkembangan teknologi yang semakin pesat.

Dalam proses transformasi tersebut, penerapan nilai-nilai keislaman tetap menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan. Integrasi prinsip-prinsip etika Islam ke dalam sistem manajemen digital diperlukan agar pemanfaatan teknologi tetap berjalan sesuai dengan nilai moral dan spiritual. Penggunaan teknologi tidak hanya diarahkan untuk meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga untuk memperkuat tanggung jawab, akuntabilitas, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, digitalisasi tidak menggeser identitas keislaman lembaga pendidikan, melainkan menjadi sarana untuk memperkuat implementasi nilai-nilai tersebut dalam praktik pendidikan.

Di samping itu, ketimpangan akses teknologi masih menjadi tantangan yang cukup besar dalam proses transformasi digital. Lembaga pendidikan yang berada di daerah dengan fasilitas terbatas sering kali mengalami kesulitan dalam memperoleh akses internet, perangkat teknologi, maupun kesempatan mengikuti pelatihan digital. Situasi ini berpotensi menimbulkan kesenjangan kualitas pendidikan antarwilayah karena tidak semua lembaga memiliki kesempatan yang sama dalam memanfaatkan teknologi. Oleh sebab itu, diperlukan upaya yang lebih merata dalam penyediaan sarana, prasarana, dan program pengembangan kompetensi agar proses transformasi digital dapat dirasakan oleh seluruh lembaga pendidikan.

Tantangan lain yang perlu diperhatikan dalam penerapan manajemen talenta adalah aspek dukungan kelembagaan dan kebijakan organisasi. Keberhasilan implementasi manajemen talenta tidak hanya bergantung pada kemampuan individu guru, tetapi juga dipengaruhi oleh komitmen lembaga pendidikan dalam menyediakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui penyusunan kebijakan yang mendukung pengembangan kompetensi, penyediaan anggaran untuk program peningkatan kapasitas guru, serta pelaksanaan sistem evaluasi yang objektif dan terarah. Namun, pada kenyataannya masih terdapat lembaga pendidikan yang belum memiliki mekanisme pengelolaan talenta secara sistematis, sehingga proses identifikasi potensi, pengembangan kompetensi, dan pembinaan karier guru belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kebijakan dan tata kelola kelembagaan agar implementasi manajemen talenta dapat berlangsung lebih efektif dalam mendukung pengembangan profesional guru Pendidikan Agama Islam di era digital (Sunaini, 2025)

Sebagai respons terhadap berbagai tantangan tersebut, lembaga pendidikan Islam mulai mengembangkan berbagai inovasi manajerial yang tetap berlandaskan pada nilai-nilai keislaman. Pengelolaan pendidikan tidak hanya berfokus pada pemanfaatan teknologi, tetapi juga diarahkan untuk menjaga keseimbangan antara efisiensi, profesionalisme, dan nilai-nilai religius. Pendekatan ini menghasilkan model manajemen yang lebih adaptif terhadap perubahan, namun tetap mempertahankan karakteristik dan identitas pendidikan Islam. Dengan demikian, tantangan penerapan manajemen talenta di era digital dapat dihadapi melalui penguatan kompetensi guru, pemanfaatan teknologi secara optimal, serta integrasi nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pengelolaan pendidikan (Faridah, 2025).

3.4. Pemanfaatan Evaluasi Kinerja sebagai Dasar Pengembangan Talenta Guru

Evaluasi kinerja merupakan salah satu instrumen penting dalam penerapan manajemen talenta karena dapat digunakan untuk mengidentifikasi tingkat kompetensi, potensi, serta kebutuhan pengembangan tenaga pendidik. Melalui proses evaluasi yang dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan, lembaga pendidikan dapat memperoleh informasi yang komprehensif mengenai capaian kinerja guru sekaligus menentukan langkah pengembangan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing individu. Dalam konteks Pendidikan Agama Islam, evaluasi kinerja tidak hanya mencakup aspek pedagogik dan profesional, tetapi juga

kemampuan guru dalam menginternalisasikan nilai-nilai keislaman serta mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses pembelajaran (Arifandi, 2020)

Informasi yang diperoleh dari hasil evaluasi dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam penyusunan program peningkatan kompetensi, pemberian penghargaan, pengembangan karier, maupun penugasan yang selaras dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki guru. Dengan pendekatan tersebut, proses pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan secara lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen talenta yang menekankan pentingnya pengelolaan dan pengembangan potensi individu secara berkelanjutan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Seiring dengan perkembangan teknologi, pelaksanaan evaluasi kinerja juga dapat didukung oleh berbagai sistem dan platform digital yang memungkinkan pengelolaan data secara lebih efektif, akurat, dan objektif. Pemanfaatan teknologi tersebut memudahkan lembaga pendidikan dalam memantau perkembangan kompetensi guru, mendokumentasikan aktivitas pembelajaran, serta melakukan analisis kinerja secara lebih terukur. Oleh karena itu, evaluasi kinerja berbasis data menjadi salah satu strategi yang relevan dalam mendukung implementasi manajemen talenta serta meningkatkan kualitas guru Pendidikan Agama Islam di era digital.

4. Kesimpulan

Manajemen talenta merupakan salah satu pendekatan yang relevan dalam upaya pengembangan guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di era digital. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi menuntut guru PAI untuk senantiasa meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, serta kemampuan literasi digital agar mampu menjalankan proses pembelajaran secara efektif dan sesuai dengan perkembangan zaman. Dalam konteks tersebut, manajemen talenta berfungsi sebagai strategi yang membantu lembaga pendidikan dalam mengelola dan mengembangkan potensi guru secara terencana, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Penerapan manajemen talenta dapat diwujudkan melalui berbagai program dan kebijakan, seperti identifikasi kompetensi guru, pengembangan profesional berkelanjutan, pendampingan melalui kegiatan mentoring, penilaian kinerja yang terukur, serta pembentukan budaya belajar yang mendukung peningkatan kapasitas pendidik. Melalui strategi tersebut, guru PAI diharapkan mampu mengembangkan kompetensinya secara optimal sehingga dapat menghadapi berbagai tuntutan pembelajaran di era digital sekaligus meningkatkan mutu layanan pendidikan.

Di sisi lain, implementasi manajemen talenta masih dihadapkan pada sejumlah kendala yang perlu mendapatkan perhatian. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan sarana dan prasarana teknologi, variasi tingkat literasi digital di kalangan pendidik, resistensi terhadap perubahan, serta belum meratanya akses terhadap teknologi pendidikan. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam pengembangan guru PAI perlu diimbangi dengan penguatan nilai-nilai keislaman agar transformasi digital tidak menggeser tujuan utama pendidikan Islam dalam membentuk karakter dan akhlak peserta didik. Oleh karena itu, sinergi antara lembaga pendidikan, pemerintah, dan para pendidik menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan penerapan manajemen talenta sehingga pengembangan guru Pendidikan Agama Islam dapat berlangsung secara efektif, adaptif, dan berkelanjutan di era digital.

Reference

- Arifandi, A. S. D. (2020). Evaluasi kinerja guru. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*.
- Barkatillah, & Hamdiah. (2025). Optimalisasi peran guru PAI sebagai teladan dan pembimbing dalam internalisasi nilai-nilai akhlak siswa SD Negeri Palampitan 1 Kecamatan Amuntai Tengah. *Interdisciplinary Explorations in Research Journal (IERJ)*, 3(3), 1046–1053.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2022). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 32(1), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100829>
- Dimiyati, A. (2018). Pengaruh professional learning community terhadap pengembangan profesi guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Lampung (Disertasi doktor, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung). Repositori UIN Raden Intan Lampung.
- Faridah, I. (2025). Tantangan dan peluang manajemen pendidikan Islam di era digital. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*.
- Firman, F. A., Paramarta, V., Budiman, R. F., Salewe, Y., & Karlis, K. (2023). Fungsi SDM sebagai pemain strategik manajemen modal insani dan manajemen talenta. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(3), 289–303. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.1775>
- Fullan, M., & Quinn, J. (2022). The drivers: Transforming learning for students, schools, and communities. *Corwin Press*. <https://doi.org/10.4135/9781071834275>
- Ghazy, A. C., Ghazi, & Wibowo, K. A. (2025). Transformasi pendidikan: Pengembangan metodologi dan media pembelajaran di era digital. *Action Research Journal Indonesia*, 7(4), 2974–2997.
- Hulkin, et al. (2024). Kepemimpinan sekolah dan tantangan manajemen SDM pendidikan. *Jurnal Ide Guru*. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i3.814>
- Ilhami, M. W., Nurfajriani, W. V., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Penerapan metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 462–469. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11180129>
- Indrawan, I., & Yaniawati, R. P. (2023). Pengaruh program pengembangan kompetensi digital terhadap kepuasan kerja dan komitmen guru SMA di Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 14(2), 101–117. <https://doi.org/10.23887/japi.v14i2.59834>
- Kim, T., & Park, J. (2022). Strategic human capital and teacher professionalism in educational organizations. *Teaching and Teacher Education*. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103812>
- Muflihatun, Isdaryanti, B., & Sutarto, J. (2026). Manajemen talenta guru dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan. *ANTHOR: Education and Learning Journal*. <https://doi.org/10.31004/anthor.v5i3.515>
- Sa'bani, R. M., Alirahman, A. D., & Sulaiman. (2026). Manajemen talenta guru berbasis kompetensi digital: Upaya meningkatkan profesionalisme pendidik abad ke-21. *Educhange: Educational Management Journal*.

- Sunaini, W., Satyadharma, M., Sjachrawy, L. O. M. I., & Taziruddin. (2025). Talent management and performance improvement of civil servants: A literature review on the Indonesian public sector. *Scripta Economica: Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(2). <https://doi.org/10.65310/j9ash140>
- Syamsuddin, Aswad, & Mangenre, R. (2024). Peran strategis guru dalam pencapaian visi lembaga pendidikan Islam. *Al-Tadib: Jurnal Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.31332/atdbwv16i1.4350>