

Strategi Talent Mapping Guru dan Tenaga Kependidikan pada Era Transformasi Pendidikan Digital

Muhammad Hadi Lukmana¹, Siti Aimah²

^{1,2}Universitas KH. Mukhtar Syafa'at Banyuwangi, Indonesia
Email: HadiLukmana125@gmail.com¹, sitiaimah1@iaida.ac.id²

Article History	Abstract
Received : 18 April 2026 Revised : 19 Juli 2026 Accepted : 10 Agustus 2026	<i>This study aims to examine, explore, and formulate a talent mapping strategy and model for teachers and education personnel at MAN 2 Banyuwangi in facing the era of digital education transformation. This study uses a qualitative approach with a case study type to examine the talent mapping strategy of teachers and education personnel in the era of digital education transformation. Research informants were selected purposively, including the principal, vice principal, head of administration, teachers, and education personnel. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. Data validity was tested using source triangulation, technical triangulation, and member checking. Data analysis refers to the Miles, Huberman, and Saldaña model which includes data condensation, data presentation, and drawing and verifying conclusions. Based on the research results, the talent mapping strategy for teachers and education personnel at MAN 2 Banyuwangi is carried out through digital competency-based talent identification, digital capacity development, and talent optimization through potential-based assignments. This strategy has been proven to increase the competence, innovation, and productivity of human resources, thereby supporting the success of digital education transformation and realizing adaptive, innovative, and competitive madrasahs.</i> Keywords: Talent Mapping, Educators and Education Personnel, Digital Education Transformation.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, mengeksplorasi, dan merumuskan strategi serta model talent mapping (pemetaan talenta) bagi guru dan tenaga kependidikan di MAN 2 Banyuwangi dalam menghadapi era transformasi pendidikan digital. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk mengkaji strategi talent mapping guru dan tenaga kependidikan pada era transformasi pendidikan digital. Informan penelitian dipilih secara purposive, meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah, kepala tata usaha, guru, dan tenaga kependidikan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member checking. Analisis data mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian, strategi talent mapping guru dan tenaga kependidikan di MAN 2 Banyuwangi dilakukan melalui identifikasi talenta berbasis kompetensi digital, pengembangan kapasitas digital, dan optimalisasi talenta melalui penugasan berbasis potensi. Strategi ini terbukti meningkatkan kompetensi, inovasi, dan produktivitas Sumber Daya Manusia sehingga mendukung keberhasilan transformasi pendidikan digital serta mewujudkan madrasah yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing.

PENDAHULUAN

Transformasi pendidikan digital telah mengubah cara lembaga pendidikan mengelola proses pembelajaran, administrasi, serta layanan akademik (Kurnia et al., 2025). Perubahan tersebut menuntut guru dan tenaga kependidikan memiliki kompetensi digital, kemampuan beradaptasi, serta keterampilan berkolaborasi dalam memanfaatkan teknologi sebagai bagian dari penyelenggaraan pendidikan (Murniyati, 2025). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penyediaan infrastruktur teknologi, tetapi juga kesiapan sumber daya manusia sebagai penggerak utama perubahan.

Berdasarkan hasil observasi awal di MAN 2 Banyuwangi, implementasi transformasi pendidikan digital telah berlangsung melalui pemanfaatan berbagai platform pembelajaran dan sistem administrasi berbasis digital (Sitorus, 2025). Namun demikian, kemampuan guru dan tenaga kependidikan dalam memanfaatkan teknologi masih menunjukkan variasi. Sebagian guru telah mampu mengembangkan inovasi pembelajaran berbasis digital, sedangkan sebagian lainnya masih berada pada tahap adaptasi. Selain itu, pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan masih cenderung dilakukan secara umum dan belum didasarkan pada pemetaan potensi maupun kompetensi individu secara sistematis. Kondisi tersebut menyebabkan penempatan tugas, perencanaan pelatihan, dan pengembangan karier belum sepenuhnya sesuai dengan karakteristik serta kapasitas masing-masing individu. Situasi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di madrasah memerlukan pendekatan yang lebih strategis melalui pemetaan talenta (*talent mapping*).

Talent mapping merupakan strategi yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi, potensi, serta kesiapan individu sehingga lembaga dapat menyusun kebijakan penempatan, pengembangan, promosi, dan regenerasi sumber daya manusia secara lebih tepat sasaran (Rachman et al. 2024). Dalam era transformasi digital, pemetaan talenta menjadi penting karena memungkinkan lembaga pendidikan mengoptimalkan kontribusi setiap guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan keunggulan yang dimiliki. Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan lembaga dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif (Suryana et al., 2025).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *talent mapping* berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pendidikan melalui identifikasi kompetensi, pengembangan karier, serta peningkatan kinerja organisasi (Sadida et al., 2026). Penelitian lain juga menjelaskan bahwa transformasi pendidikan digital memerlukan guru dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi digital, kemampuan beradaptasi, dan budaya kerja kolaboratif (Susiana et al., 2026). Sementara itu, penelitian mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan lebih

banyak menitikberatkan pada aspek peningkatan kompetensi, pelatihan, maupun pengembangan profesional guru(Werdiningsih, 2021).

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut umumnya masih membahas *talent mapping*, manajemen sumber daya manusia, dan transformasi pendidikan digital secara terpisah. Belum banyak penelitian yang mengkaji bagaimana strategi *talent mapping* diterapkan secara khusus dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan untuk mendukung transformasi pendidikan digital di lingkungan madrasah negeri. Selain itu, kajian yang mengangkat kondisi empiris pengelolaan talenta pada MAN 2 Banyuwangi juga masih sangat terbatas. Kondisi tersebut menjadi *research gap* yang mendasari pentingnya penelitian ini.

Berdasarkan *research gap* tersebut, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengintegrasian konsep *talent mapping*, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, serta transformasi pendidikan digital dalam konteks MAN 2 Banyuwangi. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi potensi dan kompetensi guru serta tenaga kependidikan, tetapi juga mengeksplorasi strategi pemetaan talenta yang dapat digunakan sebagai dasar dalam penempatan tugas, pengembangan kompetensi, pengembangan karier, serta regenerasi kepemimpinan untuk mendukung transformasi pendidikan digital. Hasil penelitian diharapkan menghasilkan model konseptual pengelolaan talenta yang adaptif dan relevan bagi madrasah maupun lembaga pendidikan lainnya.

Penelitian ini penting dilakukan karena keberhasilan transformasi pendidikan digital sangat ditentukan oleh kemampuan lembaga dalam mengelola sumber daya manusia secara tepat. Tanpa adanya pemetaan talenta yang sistematis, potensi guru dan tenaga kependidikan berisiko tidak dimanfaatkan secara optimal sehingga pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, dan pencapaian mutu pendidikan menjadi kurang maksimal. Oleh karena itu, penelitian mengenai strategi *talent mapping* guru dan tenaga kependidikan pada era transformasi pendidikan digital di MAN 2 Banyuwangi diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai strategi *talent mapping* guru dan tenaga kependidikan pada era transformasi pendidikan digital di MAN 2 Banyuwangi(Sugiyono, 2022). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengungkapan fenomena sosial, proses manajerial, pengalaman, serta makna yang dibangun oleh para pelaku pendidikan dalam mengelola talenta sumber daya manusia di lingkungan madrasah(Hasan et al., 2025). Sementara itu, desain studi kasus digunakan karena penelitian difokuskan pada satu lokasi tertentu, yaitu MAN 2 Banyuwangi, sehingga memungkinkan peneliti melakukan eksplorasi secara

komprehensif terhadap praktik talent mapping yang diterapkan dalam mendukung transformasi pendidikan digital.

Subjek penelitian ditentukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan informan dalam pengelolaan sumber daya manusia di madrasah, yang meliputi kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikan, serta pihak-pihak lain yang relevan dengan pelaksanaan talent mapping (Prasetyo & Fauzi, 2025). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai strategi, proses, kendala, dan upaya pengembangan talenta guru serta tenaga kependidikan. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung aktivitas pengelolaan sumber daya manusia dan implementasi transformasi digital di lingkungan madrasah. Adapun dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa dokumen kebijakan, struktur organisasi, program pengembangan SDM, laporan kegiatan, serta dokumen lain yang mendukung penelitian.

Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan *member checking* guna memastikan validitas serta kredibilitas temuan penelitian (Mulyana et al., 2024). Analisis data dilakukan secara interaktif dengan mengacu pada model Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña yang meliputi tahap pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan yang dilakukan secara berulang hingga diperoleh pemahaman yang utuh mengenai strategi talent mapping guru dan tenaga kependidikan pada era transformasi pendidikan digital di MAN 2 Banyuwangi. Dengan pendekatan tersebut, penelitian diharapkan mampu menghasilkan deskripsi mendalam sekaligus rekomendasi konseptual mengenai model pengelolaan talenta yang relevan untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan dan keberhasilan transformasi digital di lingkungan madrasah.

HASIL

Identifikasi Talenta Berbasis Kompetensi Digital

Temuan penelitian menunjukkan bahwa identifikasi talenta berbasis kompetensi digital menjadi strategi awal yang dilakukan MAN 2 Banyuwangi dalam mengelola guru dan tenaga kependidikan pada era transformasi pendidikan digital. Temuan ini muncul dari adanya kebutuhan madrasah untuk memastikan bahwa setiap guru dan tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan digitalisasi pendidikan. Perubahan pola pembelajaran, administrasi, dan layanan pendidikan berbasis teknologi menuntut lembaga untuk tidak hanya mengetahui kompetensi dasar yang dimiliki sumber daya manusia, tetapi juga memahami potensi, minat, serta kemampuan adaptasi mereka terhadap perkembangan teknologi.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi, proses identifikasi talenta dilakukan melalui supervisi akademik, penilaian kinerja, evaluasi program kerja, rekam jejak

prestasi, keterlibatan dalam kegiatan digitalisasi madrasah, serta kemampuan menggunakan berbagai platform pembelajaran dan administrasi digital. Melalui proses tersebut, madrasah mampu memetakan guru dan tenaga kependidikan yang memiliki kapasitas sebagai penggerak inovasi digital sekaligus mengidentifikasi individu yang masih membutuhkan penguatan kompetensi.

Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Kepala MAN 2 Banyuwangi yang menyatakan:

“Kami melakukan pemetaan kompetensi guru dan tenaga kependidikan secara berkala, terutama terkait kemampuan digital. Dari pemetaan tersebut kami dapat mengetahui siapa yang memiliki kemampuan lebih dalam pemanfaatan teknologi dan siapa yang masih memerlukan pendampingan. Data tersebut kemudian menjadi dasar dalam penyusunan program pengembangan SDM dan penugasan pada berbagai program digitalisasi madrasah.” (Wawancara dengan Kepala MAN 2 Banyuwangi).

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yang menjelaskan bahwa identifikasi talenta tidak hanya berfokus pada kemampuan mengoperasikan teknologi, tetapi juga memperhatikan kemampuan berinovasi, kreativitas dalam pembelajaran digital, serta kemampuan berbagi pengetahuan kepada rekan kerja. Sementara itu, guru yang menjadi informan penelitian menyampaikan bahwa proses pemetaan kompetensi memberikan kesempatan bagi guru untuk menunjukkan potensi yang dimiliki dan memperoleh pengembangan yang sesuai dengan kebutuhannya. Tenaga kependidikan juga mengungkapkan bahwa pemetaan kompetensi membantu madrasah menempatkan pegawai pada tugas yang lebih sesuai dengan kemampuan masing-masing sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif.

Tabel 1.

Hasil Identifikasi Talenta Berbasis Kompetensi Digital di MAN 2 Banyuwangi

Aspek Identifikasi	Indikator yang Dinilai	Sumber Data	Hasil Temuan
Kompetensi Pedagogik Digital	Penggunaan LMS, media pembelajaran digital, evaluasi berbasis teknologi	Guru	Sebagian besar guru telah mampu memanfaatkan platform pembelajaran digital
Kompetensi Profesional	Pengembangan bahan ajar digital dan inovasi pembelajaran	Guru	Terdapat guru yang berperan sebagai penggerak inovasi digital
Literasi Digital	Penguasaan aplikasi administrasi dan teknologi informasi	Guru dan Tenaga Kependidikan	Kemampuan digital bervariasi sehingga memerlukan pemetaan kompetensi

Rekam Jejak Prestasi	Keterlibatan dalam program digitalisasi dan prestasi profesional	Dokumentasi dan Wawancara	Menjadi dasar dalam identifikasi talenta unggul
Adaptasi Teknologi	Kemampuan mengikuti perubahan sistem digital madrasah	Seluruh Informan	Menentukan kebutuhan pelatihan dan pendampingan

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori *Talent Management* yang dikemukakan oleh David G. Collings dan Kamel Mellahi yang menyatakan bahwa organisasi perlu mengidentifikasi individu-individu yang memiliki potensi dan kompetensi unggul sebagai langkah awal dalam pengelolaan talenta(Wulandari & Bakar, 2026). Selain itu, temuan ini juga relevan dengan konsep *Human Capital Theory* dari Gary Becker yang menjelaskan bahwa kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan sumber daya manusia merupakan aset strategis yang perlu dikelola secara sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi(Wulandari & Bakar, 2026).

Dalam konteks MAN 2 Banyuwangi, identifikasi talenta berbasis kompetensi digital menjadi fondasi penting dalam mendukung transformasi pendidikan digital karena memungkinkan madrasah mengoptimalkan potensi sumber daya manusia secara lebih terarah, efektif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, proses identifikasi talenta tidak hanya berfungsi sebagai alat pemetaan kompetensi, tetapi juga menjadi dasar bagi penyusunan strategi pengembangan sumber daya manusia yang adaptif terhadap tuntutan pendidikan abad ke-21.

Pengembangan Talenta melalui Program Peningkatan Kapasitas Digital

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan talenta melalui program peningkatan kapasitas digital merupakan strategi lanjutan yang diterapkan MAN 2 Banyuwangi setelah proses identifikasi dan pemetaan kompetensi guru serta tenaga kependidikan dilakukan. Temuan ini berangkat dari kesadaran bahwa transformasi pendidikan digital tidak dapat berjalan secara optimal apabila hanya mengandalkan kemampuan awal yang dimiliki sumber daya manusia. Perkembangan teknologi yang berlangsung sangat cepat menuntut guru dan tenaga kependidikan untuk terus memperbarui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan adaptasinya agar mampu menjalankan tugas secara efektif. Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumentasi, MAN 2 Banyuwangi secara aktif menyelenggarakan berbagai program peningkatan kapasitas digital, seperti pelatihan teknologi pembelajaran, workshop pengembangan media digital, pendampingan penggunaan Learning Management System (LMS), pelatihan pemanfaatan kecerdasan buatan dalam pembelajaran, serta kegiatan berbagi praktik baik (best practice sharing) antar guru. Program-program tersebut dirancang berdasarkan hasil pemetaan kompetensi sehingga pengembangan yang diberikan lebih sesuai dengan kebutuhan dan potensi masing-masing individu. Dengan demikian,

pengembangan talenta tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga diarahkan untuk membangun budaya belajar berkelanjutan yang mendukung transformasi digital di lingkungan madrasah.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Kepala MAN 2 Banyuwangi yang menyatakan:

“Setelah melakukan pemetaan kompetensi, kami tidak berhenti pada proses identifikasi saja. Madrasah memberikan berbagai pelatihan dan pendampingan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan. Tujuannya agar setiap individu mampu berkembang dan siap menghadapi tuntutan transformasi pendidikan digital yang terus berubah.” (Wawancara dengan Kepala MAN 2 Banyuwangi).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yang menjelaskan bahwa program pengembangan kompetensi digital dilaksanakan secara berkelanjutan melalui pelatihan internal maupun kerja sama dengan berbagai lembaga eksternal. Menurutnya, kegiatan tersebut tidak hanya meningkatkan kemampuan penggunaan teknologi, tetapi juga mendorong lahirnya inovasi pembelajaran yang lebih kreatif dan interaktif. Sementara itu, guru sebagai informan penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan dan workshop yang diikuti memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan kemampuan mengembangkan media pembelajaran digital, mengelola kelas daring, serta memanfaatkan berbagai aplikasi pendidikan. Di sisi lain, tenaga kependidikan menyampaikan bahwa pendampingan penggunaan sistem administrasi digital membantu mereka bekerja lebih efektif, efisien, dan akurat dalam memberikan layanan administrasi kepada warga madrasah. Hasil wawancara secara keseluruhan menunjukkan bahwa program peningkatan kapasitas digital telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi individu sekaligus memperkuat kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi.

Gambar.1
Pengembangan Talenta untuk keberhasilan Pendidikan Digital



Temuan penelitian ini sejalan dengan teori *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Gary Becker yang menjelaskan bahwa investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi (Sari et al., 2026). Temuan ini juga mendukung konsep *Talent Development* yang dikembangkan oleh David G. Collings dan Kamel Mellahi yang menegaskan bahwa pengembangan talenta harus dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi maupun potensi individu (Lutfi et al., 2026). Dalam konteks MAN 2 Banyuwangi, program peningkatan kapasitas digital menjadi instrumen penting dalam mengembangkan talenta guru dan tenaga kependidikan agar mampu beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan kualitas kinerja, serta mendukung keberhasilan transformasi pendidikan digital secara berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan talenta tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi, tetapi juga menjadi strategi untuk menciptakan sumber daya manusia yang inovatif, adaptif, dan siap menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21.

Optimalisasi Talenta melalui Penugasan Strategis Berbasis Potensi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi talenta melalui penugasan strategis berbasis potensi menjadi salah satu strategi penting yang diterapkan MAN 2 Banyuwangi dalam mendukung transformasi pendidikan digital. Temuan ini berangkat dari kenyataan bahwa keberhasilan suatu organisasi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mengidentifikasi dan mengembangkan talenta sumber daya manusia, tetapi juga oleh kemampuan memanfaatkan talenta tersebut secara tepat melalui penempatan dan pemberian tugas yang sesuai dengan kompetensi individu. Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumentasi, MAN 2 Banyuwangi menerapkan kebijakan penugasan yang mempertimbangkan hasil pemetaan kompetensi, pengalaman kerja, minat, serta potensi yang dimiliki guru dan tenaga kependidikan.

Guru yang memiliki kemampuan teknologi informasi dan inovasi pembelajaran digital diberikan tanggung jawab sebagai pengembang media pembelajaran, pengelola platform pembelajaran digital, narasumber pelatihan internal, maupun mentor bagi guru lain yang masih membutuhkan pendampingan. Sementara itu, tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dalam bidang teknologi dan administrasi digital diberikan peran dalam pengelolaan sistem informasi madrasah, layanan administrasi berbasis digital, serta pengelolaan data pendidikan. Strategi ini memungkinkan setiap individu berkontribusi secara maksimal sesuai dengan keunggulan yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan program digitalisasi di lingkungan madrasah.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Kepala MAN 2 Banyuwangi yang menyatakan:

“Kami berupaya menempatkan guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan

kompetensi serta potensi yang mereka miliki. Guru yang memiliki kemampuan di bidang teknologi kami libatkan dalam pengembangan pembelajaran digital dan pendampingan rekan kerja, sedangkan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan administrasi digital kami berikan tanggung jawab dalam pengelolaan sistem informasi madrasah. Dengan cara ini, setiap individu dapat bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan madrasah.” (Wawancara dengan Kepala MAN 2 Banyuwangi).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yang menjelaskan bahwa penugasan berbasis potensi telah memberikan dampak positif terhadap efektivitas implementasi berbagai program digitalisasi. Menurutnya, guru yang memiliki kemampuan lebih dalam bidang teknologi mampu menjadi penggerak inovasi sekaligus membantu meningkatkan kompetensi rekan-rekan lainnya. Hasil wawancara dengan guru menunjukkan bahwa pemberian tugas yang sesuai dengan kompetensi membuat mereka lebih percaya diri, termotivasi, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran digital.

Sementara itu, tenaga kependidikan mengungkapkan bahwa penempatan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka memudahkan proses penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan kualitas layanan administrasi madrasah. Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa optimalisasi talenta melalui penugasan strategis berbasis potensi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kolaborasi dan produktivitas organisasi dalam menghadapi tuntutan transformasi pendidikan digital.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori *Talent Management* yang dikemukakan oleh David G. Collings dan Kamel Mellahi yang menegaskan bahwa organisasi perlu menempatkan individu berbakat pada posisi yang tepat agar potensi yang dimiliki dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Gunawan et al., 2023). Temuan ini juga didukung oleh prinsip *The Right Man on The Right Place* dalam teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kesesuaian antara kompetensi individu dan tugas yang diberikan untuk meningkatkan efektivitas kerja (Galu et al., 2025). Selain itu, konsep *Strength-Based Management* yang dikembangkan oleh Marcus Buckingham menjelaskan bahwa organisasi akan memperoleh hasil yang lebih optimal apabila individu diberi kesempatan untuk bekerja berdasarkan kekuatan dan keunggulan yang dimilikinya (Rina et al., 2025).

Dalam konteks MAN 2 Banyuwangi, optimalisasi talenta melalui penugasan strategis berbasis potensi terbukti menjadi langkah efektif dalam mendukung transformasi pendidikan digital karena mampu meningkatkan produktivitas, mempercepat inovasi, memperkuat kolaborasi, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang adaptif dan berorientasi pada pengembangan potensi sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dengan demikian, strategi ini tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu, tetapi juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan transformasi organisasi pendidikan di era digital.

PEMBAHASAN

Identifikasi Talenta Berbasis Kompetensi Digital

Interpretasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa identifikasi talenta berbasis kompetensi digital di MAN 2 Banyuwangi tidak hanya berfungsi sebagai proses pendataan kemampuan guru dan tenaga kependidikan, tetapi juga menjadi strategi manajerial untuk memastikan kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi pendidikan digital (Firdaus & Kuswinarno, 2024). Proses pemetaan yang dilakukan melalui supervisi, evaluasi kinerja, rekam jejak prestasi, dan keterlibatan dalam program digitalisasi memungkinkan madrasah memperoleh informasi yang komprehensif mengenai kekuatan, kelemahan, serta potensi setiap individu. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak dapat dilepaskan dari kemampuan lembaga dalam mengidentifikasi dan mengelola talenta secara sistematis.

Semakin akurat proses identifikasi yang dilakukan, semakin tepat pula kebijakan pengembangan dan penempatan sumber daya manusia yang dapat dirancang oleh organisasi (Lay et al., 2024). Temuan ini sejalan dengan teori Talent Management yang dikemukakan oleh David G. Collings dan Kamel Mellahi yang menegaskan bahwa identifikasi individu yang memiliki kompetensi dan potensi unggul merupakan tahapan fundamental dalam pengelolaan talenta organisasi.

Selain itu, temuan ini juga mendukung Human Capital Theory dari Gary Becker yang menjelaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi sumber daya manusia merupakan modal strategis yang harus dikelola melalui proses identifikasi dan pengembangan yang terencana untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Kamala et al., 2025). Dalam konteks MAN 2 Banyuwangi, identifikasi talenta berbasis kompetensi digital menjadi fondasi utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan mampu mendukung keberhasilan transformasi pendidikan digital secara berkelanjutan.

Pengembangan Talenta melalui Program Peningkatan Kapasitas Digital

Interpretasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan talenta melalui program peningkatan kapasitas digital merupakan langkah strategis yang tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan teknis guru dan tenaga kependidikan, tetapi juga membangun kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi akibat transformasi pendidikan digital. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa MAN 2 Banyuwangi telah menerapkan pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang berbasis kebutuhan (*needs-based development*), di mana program pelatihan dan pendampingan dirancang berdasarkan hasil identifikasi serta pemetaan kompetensi yang telah dilakukan sebelumnya (Siregar & Suryani, 2025).

Kondisi ini menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara proses identifikasi talenta dan pengembangan talenta sebagai bagian dari siklus manajemen talenta yang berkelanjutan (Fadilla, 2025). Berbagai program seperti pelatihan teknologi pembelajaran,

workshop media digital, pendampingan penggunaan LMS, hingga kegiatan berbagi praktik baik antar guru tidak hanya meningkatkan kompetensi digital individu, tetapi juga membentuk budaya belajar berkelanjutan (continuous learning culture) yang sangat dibutuhkan dalam era digital (Patodingan et al., 2024). Temuan ini memperlihatkan bahwa pengembangan talenta yang dilakukan secara sistematis mampu meningkatkan kemampuan adaptasi guru dan tenaga kependidikan terhadap perkembangan teknologi sekaligus memperkuat kapasitas organisasi dalam menciptakan inovasi pendidikan.

Temuan tersebut sejalan dengan Human Capital Theory yang dikemukakan oleh Gary Becker yang menyatakan bahwa investasi dalam bentuk pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi merupakan cara efektif untuk meningkatkan nilai sumber daya manusia sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi (Wahyudi et al., 2025). Semakin tinggi kualitas investasi yang diberikan kepada individu, semakin tinggi pula produktivitas dan kinerja yang dihasilkan (Ilmiyah & Anshori, 2025). Selain itu, temuan ini juga relevan dengan konsep Talent Development yang dikembangkan oleh David G. Collings dan Kamel Mellahi yang menegaskan bahwa pengembangan talenta harus dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi serta potensi individu (Yoanda et al., 2026). Di sisi lain, temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori Learning Organization dari Peter M. Senge yang menekankan pentingnya organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis (Norman & Pahlawati, 2024).

Dengan demikian, program peningkatan kapasitas digital yang diterapkan di MAN 2 Banyuwangi dapat dipahami sebagai bentuk investasi strategis dalam pengembangan talenta yang tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlanjutan organisasi pendidikan di era transformasi digital.

Tabel. 2. Rumusan Strategi *Mapping Talent*
Optimalisasi Talenta melalui Penugasan Strategis Berbasis Potensi

Strategi Talent Mapping	Implementasi di MAN 2 Banyuwangi	Dampak
Identifikasi potensi	Pemetaan kompetensi dan kemampuan digital guru/TU	Talenta teridentifikasi
Pengembangan kompetensi	Pelatihan dan pendampingan sesuai hasil pemetaan	Kompetensi meningkat
Penugasan berbasis potensi	Penempatan tugas sesuai kompetensi dan minat	Kinerja dan inovasi meningkat

Strategi Talent Mapping	Implementasi di MAN 2 Banyuwangi	Dampak
Evaluasi berkelanjutan	Monitoring dan pembaruan pemetaan talenta	Pengelolaan SDM lebih adaptif

Interpretasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi talenta melalui penugasan strategis berbasis potensi merupakan tahap penting dalam siklus manajemen talenta yang bertujuan mengubah potensi individu menjadi kontribusi nyata bagi organisasi. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa MAN 2 Banyuwangi tidak hanya berhenti pada proses identifikasi dan pengembangan talenta, tetapi juga memanfaatkan hasil pemetaan kompetensi sebagai dasar dalam penempatan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan masing-masing individu. Kondisi ini menunjukkan adanya keselarasan antara kompetensi personal dengan kebutuhan organisasi sehingga setiap guru dan tenaga kependidikan dapat bekerja secara lebih efektif, produktif, dan inovatif (Afrilia, 2025).

Penugasan yang sesuai dengan potensi terbukti meningkatkan motivasi kerja, rasa percaya diri, serta keterlibatan individu dalam mendukung program transformasi pendidikan digital (Lastrioza et al., 2025). Temuan ini sejalan dengan teori Talent Management dari David G. Collings dan Kamel Mellahi yang menekankan pentingnya menempatkan individu berbakat pada posisi yang tepat agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Dahlia, 2024). Temuan ini juga mendukung prinsip *The Right Man on The Right Place* dalam manajemen sumber daya manusia yang menegaskan bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara kompetensi individu dan tugas yang diberikan (Ainiyah et al., 2025).

Selain itu, teori *Strength-Based Management* dari Marcus Buckingham menjelaskan bahwa individu akan menunjukkan kinerja terbaik ketika diberikan kesempatan untuk bekerja berdasarkan kekuatan dan keunggulan yang dimilikinya (Afriliyani, 2025). Dengan demikian, optimalisasi talenta melalui penugasan strategis berbasis potensi di MAN 2 Banyuwangi dapat dipahami sebagai strategi yang mampu meningkatkan kinerja individu sekaligus mempercepat keberhasilan transformasi pendidikan digital secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi talent mapping guru dan tenaga kependidikan di MAN 2 Banyuwangi dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu identifikasi talenta berbasis kompetensi digital, pengembangan talenta melalui program peningkatan kapasitas digital, dan optimalisasi talenta melalui penugasan strategis berbasis potensi. Tahap identifikasi talenta dilakukan melalui

pemetaan kompetensi, supervisi, evaluasi kinerja, serta rekam jejak prestasi untuk mengetahui potensi dan kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi pendidikan digital. Hasil pemetaan tersebut kemudian menjadi dasar dalam pelaksanaan berbagai program pengembangan kompetensi digital yang dirancang sesuai kebutuhan individu dan organisasi.

Selanjutnya, talenta yang telah dikembangkan dioptimalkan melalui penugasan yang selaras dengan kompetensi, minat, dan potensi masing-masing guru maupun tenaga kependidikan. Strategi ini terbukti mampu meningkatkan kompetensi digital, produktivitas kerja, inovasi pembelajaran, serta efektivitas layanan pendidikan. Dengan demikian, talent mapping menjadi instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung keberhasilan transformasi pendidikan digital di MAN 2 Banyuwangi secara berkelanjutan serta menciptakan organisasi pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, M. T. R. I. (2025). *Inovasi Guru PAI dalam Mengkorelasikan Materi Ajar Dengan Konteks Dunia Kerja di SMKN 3 Seluma*. UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
- Afriliyani, T. H. (2025). Peran Karakteristik Individu Pada Peningkatan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Economics and Management* | E-ISSN: 3063-8968, 1(4), 1095–1098.
- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296–1310.
- Dahlia, L. (2024). *Pengaruh Retensi Talenta, Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Branding Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Perusahaan Otomotif Di Kota Tangerang)*= *The Effect Of Talent Retention, Employee Engagement On Employee Performance Through* . Universitas Hasanuddin.
- Fadilla, Y. N. (2025). Analisis kualitatif penerapan sistem merit dalam manajemen talenta melalui konsep smart talent di Pemerintah Kabupaten Bandung Barat. *Journal Education and Government Wiyata*, 3(1), 8–24.
- Firdaus, M. A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- Galu, A., Mahmud, M., & Mauzu, F. (2025). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kesesuaian Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 909–926.
- Gunawan, A., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2023). Pengaruh manajemen bakat dan pengetahuan terhadap kinerja dan komitmen karyawan dalam perusahaan. *Jurnal*

Informatika Ekonomi Bisnis, 1289–1296.

- Hasan, H., Bora, M. A., Afriani, D., Artiani, L. E., Puspitasari, R., Susilawati, A., Dewi, P. M., Asroni, A., Yunesman, Y., & Merjani, A. (2025). *Metode penelitian kualitatif*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ilmiyah, Z. F., & Anshori, M. I. (2025). Analisis hubungan stres kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan studi kasus: Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL). *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 1502–1511.
- Kamala, J., Salsa, S. A., Nurilawati, N., Fachriansyah, R. M. I., & Firman, F. (2025). Integrasi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kapasitas Organisasi. *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 8(1), 22–32.
- Kurnia, D., Sadar, S. M. H. S., & Azim, F. A. (2025). Transformasi Digital Pelayanan Akademik pada Pondok Pesantren Riyadhus Sholihin Berbasis E-Akademik. *EduTeach: Jurnal Edukasi Dan Teknologi Pembelajaran*, 6(01), 11–25.
- Lastrioza, L., Pasaribu, R., Gistituati, N., Rusdinal, R., & Nellitawati, N. (2025). Pengaruh kepemimpinan digital dan motivasi kerja terhadap kreativitas guru di SMAN 1 Pasaman Barat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 10(4), 2058–2069.
- Lay, A. C., Hardini, A. T. H., & Rizky, B. A. (2024). Pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 144–155.
- Lutfi, A. M., Ali, M., & Ekaningrum, I. R. (2026). *Pendidikan Islam Berbasis Toleransi sebagai Strategi Perdamaian dalam Masyarakat Multikultural : Sintesis Komparatif Indonesia dan Malaysia*. 3(1), 67–82.
- Mulyana, A., Vidiati, C., Danarahmanto, P. A., Agussalim, A., Apriani, W., Fiansi, F., Fitra, F., Aryawati, N. P. A., Ridha, N. A. N., & Milasari, L. A. (2024). *Metode penelitian kualitatif*. Penerbit Widina.
- Murniyati, S. (2025). Transformasi pendidikan: Kebutuhan dan tantangan kompetensi guru dalam menghadapi era digital abad-21. *Janacitta*, 8(2), 359–367.
- Norman, E., & Pahlawati, E. (2024). Pengembangan kepemimpinan yang adaptif dan fleksibel: Meningkatkan ketahanan organisasi di era transformasi digital. *MES Management Journal*, 3(1), 298–305.
- Patodingan, L., Julfani, F. M., & Resti, I. P. (2024). Kepemimpinan Berkelanjutan dalam menghadapi tantangan pendidikan di era digital. *Jurnal Pendidikan Dan Keguruan*, 2(10), 1905–1921.
- Prasetyo, N., & Fauzi, M. N. (2025). Optimalisasi informasi teknologi untuk meningkatkan pelayanan perpustakaan berbasis digital. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 127–141.
- Rina, R., Limbong, R. F., & Prameswari, Y. (2025). Individual work performance, organizational brilliance: Bagaimana kontribusi personal menciptakan keunggulan kolektif organisasi. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, 7(3).
- Sadida, Q., Khofifah, S., & Bachtiar, M. (2026). Strategi Pengembangan Sdm Berbasis

Digital Learning Dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2), 3899–3914.

- Sari, R., Masyitah, S., & Adyllah, N. (2026). Evaluasi Implementasi Project-Based Learning (PjBL) melalui Google Classroom dalam Pembelajaran Bahasa Arab. *HIKMAH: Jurnal ...*, 3(1), 1–13.
<https://ojs.staituankutambusai.ac.id/index.php/HIKMAH/article/view/81>
- Siregar, D. R. B., & Suryani, A. (2025). Peningkatan kapasitas aparatur desa melalui pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi di Desa Tanjung Siram, Kecamatan Bilah Hulu. *Aksi Kita: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 273–279.
- Sitorus, I. (2025). Pemanfaatan teknologi digital dalam manajemen pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. *JUTEK: Jurnal Teknologi*, 2(1), 19–24.
- Sugiyono, D. (2022). *Metode penelitian kualitatif*.
- Suryana, T. B. M. F., Rahmawati, A. A., Ramdanti, N. S., & Safitri, A. N. (2025). Transformasi digital dalam pelayanan publik: Tinjauan yuridis terhadap SPBE di Indonesia. *CONSTITUO: Jurnal Riset Hukum Kenegaraan Dan Politik*, 4(1), 37–53.
- Susiana, A., Ramadani, I., Al-Ghani, A. H., & Sari, H. P. (2026). Problematika Lembaga Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Digital. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 4(2), 1–11.
- Wahyudi, A., Yudistira, A. P., Afandi, N., & Santoso, A. S. Y. D. (2025). Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi untuk meningkatkan produktivitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 492–500.
- Werdiningsih, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 113–124.
- Wulandari, W. P., & Bakar, Y. A. (2026). Nilai Amanah Sebagai Dasar Pembentukan Karakter Antikorupsi dalam Pembelajaran PAI: Perspektif Teori Doni Koesoema. *HIKMAH: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 14–26.
- Yoanda, A., Simanihuruk, B. H., Jamil, H., Sofianto, A., Lubis, H. D. H., Isra, M., Suhendri, S., & Purjianto, P. (2026). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Terintegrasi Melalui Career Development, Talent Management, Succession Planning, Dan Talent Mapping 9-Box Matrix). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 68–78.