

ABSTRAK

Revolusi industri 4.0 dan pandemi covid 19 mendorong lembaga pendidikan Jesuit untuk memperbaharui profil guru yang sesuai dan tepat dengan perubahan zaman. Manajemen talenta menjadi sebuah pendekatan tata kelola sumber daya manusia yang berorientasi pada tujuan untuk mendapatkan orang yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam kenyataannya, sekolah-sekolah Jesuit Indonesia seringkali menemukan kesulitan dalam menemukan talenta guru yang tepat dengan profil yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan praktik-praktik rekrutmen dan seleksi guru di sekolah Jesuit Indonesia, dan menilai secara strategis sejauh mana peluang untuk mengimplementasikan manajemen talenta dengan melakukan kolaborasi, sinergi dan integrasi antar sekolah-sekolah menengah Jesuit dengan FKIP Universitas Sanata Dharma agar secara efektif mendapatkan guru yang tepat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan sistem *judgmental sampling* kepada 4 lembaga pendidikan Jesuit Indonesia, yaitu FKIP universitas Sanata Dharma (USD), Kolese De Britto, Perkumpulan Strada, dan Kolese Kanisius. Teknik wawancara dilakukan dengan *key person* (kepala, dan koordinator personalia) masing-masing lembaga dan provinsial Serikat Jesus. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data-data hasil wawancara dan riset dokumentasi yang kemudian dilakukan sintesa untuk menemukan pola, strategi, kendala dan peluang yang menggambarkan proses rekrutmen dan seleksi guru di masing-masing lembaga. Tingkat keabsahan data diuji dengan triangulasi atas seluruh data yang diperoleh. Hasil penelitian menggambarkan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara sendiri-sendiri dan independen yang mengakibatkan pencarian kandidat hanya semata mengisi kekosongan guru. Sebagai lembaga pendidikan yang menekankan pada *long-life learning education*, membangun *talent pipeline* dengan FKIP USD menjadi sebuah peluang untuk mempersiapkan talenta-talenta guru yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan sekolah saat ini.

Kata kunci: manajemen talenta, rekrutmen dan seleksi guru, *long life learning*, *talent pipeline*.

ABSTRACT

Industrial revolution 4.0 and pandemic covid 19 encourage Jesuit educational institutions to update the appropriate teacher profiles and appropriate to the changing times. Talent management is a goal-oriented approach to human resource management to get the right people according to the needs of the organization. In fact, Indonesian Jesuit schools often find it difficult to find the right teacher talent with the expected profile. This study aims to describe the practices of teacher recruitment and selection in Indonesian Jesuit schools, and to strategically assess the extent to which opportunities to implement talent management by collaborating, synergizing, and integrating between Jesuit secondary schools and FKIP Sanata Dharma University in order to effectively obtain the right teacher. This study uses a qualitative method with a judgmental sampling system to 4 Indonesian Jesuit educational institutions, namely FKIP Sanata Dharma University (USD), De Britto College, Strada Association, and Kanisius College. The interview technique was carried out with key persons (heads, and personnel coordinators) of each institution and province leader of the Society of Jesus. Data analysis was carried out by organizing data from interviews, and documentation research which were then synthesized to find patterns, strategies, constraints, and opportunities that described the teacher recruitment and selection process in each institution. The level of validity of the data was tested by triangulation of all the data obtained. The results of the study show that the recruitment process is carried out individually and independently which results in the search for candidates only filling teacher vacancies. As an educational institution that emphasizes long-life learning education, building a talent pipeline with FKIP USD is an opportunity to prepare the right teacher talents and meet the school current needs.

Keywords: talent management, teacher recruitment and selection, long life learning, talent pipeline.

