

Manajemen Pengembangan Pendidikan Talent Dalam Meningkatkan Rasa Percaya Diri Peserta Didik di SMA Pesat School of Talent Bogor

Muhammad Hidayat Ginanjar,¹ Maya Lestari,² Muhamad Syukur³

^{1,2}STAI Al-Hidayah Bogor

³UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

m.hidayatginanjar@gmail.com,

mayamuahid702@gmail.com,

msyukur0201@gmail.com

ABSTRAK

Percaya diri merupakan salah satu modal dalam kehidupan yang harus ditumbuhkan pada diri setiap peserta didik agar di masa mendatang mereka dapat menjadi manusia yang mampu mengontrol berbagai aspek yang ada pada dirinya sebagai kondisi psikologis yang paling berperan dalam menjalani kehidupan seseorang. Orang yang kurang percaya diri umumnya bersikap pasif, diam, tidak bergerak karena pikirannya yang negatif tentang dirinya sendiri maka cenderung merasa rendah diri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan peran manajemen pengembangan bakat dalam menumbuhkan rasa percaya diri pada peserta didik di SMA PESAT School of Talent. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan fenomenologis yang dimaksudkan untuk menggambarkan suatu fenomena yang dialami. Subjek penelitian ini melibatkan wakil kepala bidang pengembangan talent, staf bidang manajemen pengembangan bakat dan minat, dan pelatih. Data penelitian dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan antarlain: (1) pengembangan talent berimplikasi dalam meningkatkan rasa percaya diri di kalangan peserta didik, (2) Branding School of Talent di SMA PESAT dinilai sangat efektif dalam meningkatkan rasa percaya diri pada peserta didik dan meningkatnya antusiasme mereka dalam mengikuti berbagai pentas kejuaraan.

Kata kunci: Manajemen, Talent, Rasa Percaya Diri

A. PENDAHULUAN

Tuntutan pelayanan teknologi yang semakin tinggi menjadi tantangan bagi setiap orang untuk mampu bersaing. Oleh karena itu setiap orang pasti membutuhkan pendidikan agar dapat menemukan dan menumbuhkan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, pendidikan juga sebagai proses pengajaran yang diberikan kepada anak-anak dan remaja, baik di sekolah maupun di kampus dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan dan pengembangan keterampilan yang dimiliki, sehingga harus menjalankan tugasnya dengan baik sebagai lembaga pendidikan yang mengemban misi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Hafizin, Herman, 2022). Hal ini sejalan dengan pendapat Zuhairini, bahwa pendidikan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menghasilkan manusia yang religius, sehingga pendidikan ini harus bertujuan untuk menanamkan akhlak dan budi pekerti (Zuhairini, 2014). Pada faktanya masih banyak pengajar yang menggunakan model pembelajaran konvensional yang dilaksanakan hanya melalui ceramah dan ceramah, sehingga tujuan pengembangan karakter tidak tercapai karena fokusnya hanya pada aspek kognitif, sedangkan aspek afektif dan psikomotor masih terabaikan (Muhaimin, 2016).

Dengan demikian, pendidikan merupakan kunci kehidupan yang berfungsi untuk mengangkat derajat manusia, membentuk manusia menjadi insan kamil (manusia sempurna) yang berhasil di dunia dan akhirat, dibutuhkan gabungan beberapa aspek, yaitu aspek intelektualitas, emosionalitas, dan spiritualitas (Syamsudin, Muhammad Hidayat Ginanjar, 2019).

Tujuan pendidikan Nasional di Negara Indonesia yang termaktub dalam Undang Undang Dasar 1945 Alinea ke-4 yaitu “Mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia”. Tujuan Nasional ini juga dijelaskan dalam tujuan pendidikan Nasional dalam UU RI No. 20 tahun 2003: “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 Allah Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Muhammad Hidayat Ginanjar, Muhammad Rusdan Yazid, 2022). Hal ini sependapat dengan Rohayati bahwa salah satu aspek dari peserta didik yang perlu diperhatikan adalah percaya diri (*self confidence*) yang merupakan salah satu modal dalam kehidupan yang penting ditumbuhkan pada diri mereka agar kelak dapat menjadi manusia yang mampu

mengontrol berbagai aspek yang ada pada dirinya, dengan kemampuan tersebut peserta didik akan lebih jernih dalam mengatur tujuan dan sasaran pribadi yang jelas, maka akan lebih mampu dalam mengarahkan perilaku menuju keberhasilan. Kepercayaan diri merupakan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berisi kekuatan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang sendiri (Darajat, 2012)

Membangun kepercayaan diri peserta didik bertujuan agar peserta didik memiliki keberanian dalam mengekspresikan ide, pemikiran, serta gagasan baik secara abstrak maupun mewujudkan dalam ranah konkret yang selanjutnya dapat membantu berkembangnya prestasi belajar siswa. Kepercayaan diri merupakan paduan sikap dan keyakinan seseorang dalam menghadapi tugas atau pekerjaan.

Percaya diri dapat dimaknai sebagai kondisi psikologis yang paling berperan dalam menjalani kehidupan seseorang. Dengan kurangnya percaya diri orang akan cenderung pasif, diam, tidak bergerak karena pikirannya yang negatif tentang dirinya sendiri maka rasa rendah diri akan menguasai seseorang dalam kehidupannya, dan ia akan tumbuh menjadi pribadi yang pesimis. Sesuai pendapat Riyanti, kepercayaan diri tumbuh dari proses interaksi yang sehat di lingkungan sosial individu dan berlangsung secara berkesinambungan. Rasa percaya diri tidak muncul begitu saja pada diri seseorang, ada proses tertentu di dalam pribadinya, sehingga terjadilah pembentukan rasa percaya diri Menurut (Chika Riyanti, 2020),

Dalam menumbuhkan rasa percaya diri pada peserta didik salah satu caranya yaitu dengan mengetahui bakat (*talent*) yang dimiliki. Talent adalah pola pikir, perasaan, dan perilaku kita yang produktif. Talent juga adalah wujud nyata dari bagaimana otak kita telah tumbuh dan terprogram secara unik dan permanen. Pada setiap orang dewasa, dapat dipastikan ada beberapa Talent yang telah berkembang dengan sangat baik.

Mengembangkan talenta anak menjadi tugas semua pihak, mulai dari guru, orangtua, hingga orang lain di lingkungannya. Pendamping terdekat, yakni orangtua dan guru, harus mampu mendampingi anak dalam menggali potensi minat dan bakat. Cara mendidik yang terlalu mengekang harus ditinggalkan. Orang Tua ataupun guru cukup menjadi mentor, fasilitator, dan konsultan. Bakat dan minat seseorang ditumbuh-kembangkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini dikarenakan bakat merupakan potensi yang masih memerlukan ikhtiar pengembangan dan pelatihan secara serius dan sistematis agar dapat terwujud. Atau dengan kata lain bakat merupakan suatu potensi yang dimiliki oleh seseorang yang berbakat dan lebih cepat mengerjakan pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang yang kurang

berbakat. Sedangkan minat adalah suatu proses pengembangan dalam mencampurkan seluruh kemampuan yang ada untuk mengarahkan individu kepada suatu kegiatan yang diminatinya (Ina Magdalena, Yulia Septina, Rideva Az Zahra, 2020).

Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa manajemen talenta adalah pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan menggunakan proses analisis, pengembangan, dan pemanfaatan talenta yang berkelanjutan dan efektif untuk memenuhi kebutuhan bisnis.

Hasil wawancara dengan wakil kepala bidang pengembangan talent dan pelatih kelas talent dalam menumbuhkan rasa percaya diri pada peserta didik maka SMA PESAT membuat Branding baru yakni School of Talent, setiap peserta didik wajib memilih kelas talent dengan minat dan bakat masing-masing. Dalam proses pembelajaran kelas talent peserta didiktidak hanya berlatih dan berlatih tetapi SMA PESAT memberikan kesempatan untuk menampilkan bakat mereka pada khalayak dengan cara dilibatkan di setiap kegiatan perlombaan antar kota, provinsi, nasional maupun internasional bahkan SMA PESAT mengadakan kegiatan khusus di setiap satu tahun pembelajaran untuk peserta didik menampilkan bakatnya di depan orang tua.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMA PESAT Kota Bogor ditemukan fenomena bahwa para pendidik khususnya pelatih bakat terindikasi berhasil dalam menumbuhkan rasa percaya diri pada peserta didik melalui branding *School of Talent*. Program pengembangan talent ini dinilai sangat efektif meningkatkan antusias peserta didik dalam mengikuti berbagai ajang perlombaan atau kejuaraan.

B. TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Pendidikan

Manajemen secara bahasa berasal dari bahasa Inggris, yaitu management. Kata manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengurus. Atau dapat berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan, dan memimpin. Pendidikan dinyatakan sebagai “proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan; proses, cara, dan perbuatan mendidik”. Maka dapat dipahami bahwa tataran konseptualistik-idealistik dapat dinyatakan bahwa pendidikan bakat dan minat termasuk bagian dari sistem pendidikan Islam yang didalamnya adalah sebuah proses general yang multi dimensi, sistematis, dan kompleksitas serta melibatkan berbagai pihak (Lesmana, 2018).

Manajemen pendidikan atau dengan kata lain, bagaimana manajemen pendidikan menurut perspektif Islam yakni Al-Qur'an. Artian Islami yang secara spesifik mengemukakan spesifikasi manajemen belum ada yang terkenal atau populer. Walaupun begitu jika dilihat dari istilah bahasa Arab dapat dipaparkan di sini bahwa kata “*Yudabbiru*” dapat diartikan mengelola, mengarahkan, menjalankan, melaksanakan, mengurus atau mengatur. Berasal dari kata “*dabbara*” yang berarti mengatur dan lalu mudabbir berarti “orang yang pandai mengatur” atau pengatur “*mudabbar*” yang “diatur”. Selanjutnya bertumpu pada makna dari manajemen yang telah dikemukakan sebelumnya dan dihubungkan dengan 66 teori filsafat manajemen pendidikan Islam yang berarti “*tadbir*”. *Tadbir* disini berarti mengatur, lalu dapat dimaknai bahwa manajemen pendidikan islam adalah sebuah proses atau langkah mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang berlandaskan oleh nilai-nilai Islam (Satriyadi, Nursikah Intan, Suzatmiko Wijaya, Fachruddin Azmi, 2023).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan memberikan pengakuan bahwa pentingnya tenaga kerja organisas sebagai SDM utama yang memberikan dorongan bagi pencapaian tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian terpokok dari pengetahuan dan seperangkat praktek yang menegaskan dasar dasar pekerjaan dan mengatur hubungan kerja (Muhammad Hidayat Ginanjar, Muhammad Rusdan Yazid, 2022).

Minat dan Bakat

Pemahaman istilah talenta secara umum dapat diartikan sebagai ‘bakat atau keahlian khusus’. Dalam konteks organisasi, mengacu dari definisi di atas, talenta diartikan sebagai kualitas yang dimiliki pegawai tertentu, yang sangat bernilai dan diperlukan dalam organisasi. Sudut pandang lain menyebutkan bahwa talenta adalah orang-orang yang mempunyai kualitas terbaik yang dibangun, dibina oleh organisasi untuk proses jangka panjang, dan talenta-talenta ini yang akan menjadi generasi penerus organisasi. Talenta tidak terbatas pada bidang atau level karyawan tertentu, tetapi bisa terdapat di semua level dan fungsi (Krissetyanti, 2013).

Bakat lahir dan tumbuh pada masa anak-anak dan remaja. Adapun proses perkembangan bakatnya dipengaruhi oleh pengalaman dan pola pikir di dalam lingkungan keluarga, sekolah maupun masyarakat sekitar (Agung Utomo, Agung Rimba Kurniawan, Faizal Chan, Tania

Juliani, Rosi Dwi Riski, 2019).

Upaya untuk meningkatkan potensi bakat dan kreativitas pada peserta didik sangat penting. Hal tersebut tercermin dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, Nomor 39 Tahun 2008 tentang pembinaan kesiswaan. Pembinaan tersebut bertujuan untuk mengembangkan keterampilan peserta didik secara sungguh-sungguh seperti minat, bakat dan kreativitas (Khairul Huda, 2020). Bakat dan minat sebagai unsur psikologis yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan, maka seluruh elemen yang terlibat dalam pendidikan sudah seharusnya mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi serta efisiensi manajemen pendidikan (Ina Magdalena, Yulia Septina, Rideva Az Zahra, 2020).

1. Cara mengetahui bakat peserta didik

Setiap guru mempelajari lebih dulu mengenai bakat. Setiap guru perlu belajar menyelami apa itu bakat dan hal-hal lain terkait dengan bakat, minat, dan kecerdasan. Apabila guru mengetahui banyak jenis bakat maka akan semakin mudah bagi guru mendeteksi dan menyadari sebuah bakat yang dimiliki oleh siswa, perkenalkan anak dengan banyak keterampilan, amati peserta didik ketika sedang belajar, cermati keunggulan peserta didik pada bakat non akademis dan bakat akademis, gali informasi aktivitas anak di luar sekolah, lakukan tes bakat pada siswa, berikan peserta didik kesempatan untuk mendalami suatu bidang secara serius, cara mengembangkan bakat anak, kenali bakat dasar anak, perhatikan orientasi kecerdasannya. Tidak ada anak yang tidak cerdas. Setidaknya terdapat sembilan jenis kecerdasan yang dimiliki oleh anak. Kecerdasan bahasa, logika matematika, visual spasial, kinestetik, interpersonal, intrapersonal, naturalis dan juga kecerdasan eksistensial, berikan fasilitas yang sesuai, tunjukkan minat guru pada bidang tertentu, ajak mengunjungi tempat-tempat yang terkait, berikan apresiasi dan tanggapan, jangan berhenti berusaha, dan ajak mengikuti kompetisi.

2. Tujuan tes bakat anak

Pendidikan bakat bertujuan membantu memberikan gambaran mengenai kemampuan seseorang di berbagai minatnya pada bidang-bidang tertentu, untuk kemudian dijadikan dasar dalam merencanakan serta membuat keputusan mengenai pilihan pendidikan atau pekerjaan. Melalui tes bakat akan diperoleh gambaran mengenai berbagai bidang kemampuan dan minat siswa. Setiap peserta didik memiliki bakat-bakat tertentu pada bidangnya yang berbeda dengan setiap orang, guru dan orangtua dalam membimbing sangat perlu mengenali bakat anak-anaknya sehingga dapat memberikan pendidikan dan dapat

menyediakan pengalaman sesuai dengan kebutuhan mereka.

Manajemen Pengembangan Talent

Manajemen talenta merupakan salah satu konsep yang relatif baru dalam bidang SDM. Istilah manajemen talenta pertama kali diperkenalkan oleh Mc Kinsey melalui suatu studi “*the war of talent*” pada tahun 1997, yang kemudian menjadi salah satu buku yang dipublikasikan pertama kali pada tahun 2001. Strategi manajemen talenta merupakan pendekatan organisasional yang terencana dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan pegawai-pegawai bertalenta dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk mempekerjakan pegawai yang secara konsisten memberikan kinerja unggul (Krissetyanti, 2013).

Manajemen talenta dapat menjadi salah satu strategi yang dapat perusahaan lakukan untuk memberikan pengembangan pada setiap karyawannya. Manajemen talenta adalah suatu strategi terpadu yang dapat dirancang oleh perusahaan sebagai salah satu upaya untuk mengelola kemampuan, kompetensi dan kekuatan dari setiap karyawannya sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja terbaik. Tantangan terbesar manajemen saat ini adalah memenangkan perang talenta (Talent War) dalam situasi ini setiap perusahaan saling bersaing agar bisa memperoleh talenta terbaik yang terdapat pada pasar tenaga kerja (Divya Malika, 2022).

Manajemen talenta berkaitan dengan strategi, sehingga secara efisien harus menjadi prioritas. Memastikan orang yang tepat berada di pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, sistematis, upaya yang disengaja untuk kesinambungan dalam kepemimpinan, posisi kunci, memberdayakan karyawan, menarik dan mempertahankan individu berbakat, menawarkan insentif di atas pasar. Kemampuan untuk memperoleh dan menugaskan bakat, program untuk memperoleh, memotivasi dan mengembangkan orang, dengan pendekatan praktis untuk kegiatan, alat strategis yang mempromosikan keunggulan sesuai dengan kebutuhan manajemen sumber daya manusia kerja (Divya Malika, 2022)

Manajemen Talenta adalah sebuah sistem yang memang tidak dapat dengan mudah untuk disederhanakan. Secara umum memang tidak ada cara singkat untuk menyederhanakan sistem tersebut. Hal ini terjadi karena faktor kondisi SDM di masing-masing organisasi akan berbeda. Namun, organisasi dapat menerapkan empat pilar strategi dalam menjalankan sistem manajemen bakat tersebut. Empat pilar manajemen bakat antara lain: Atraksi, perkembangan,

motivasi, dan retensi. Keempat pilar ini akan sangat membantu organisasi dalam menjalankan sistem manajemen bakat. Empat pilar ini berlangsung dari awal proses pendataan hingga pada proses pengembangan. Semua itu dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan baik dalam jangka waktu yang pendek maupun jangka panjang oleh organisasi tersebut (Gapi, 2015)

Pada pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta (*management of talent*) pada dasarnya adalah suatu model pengembangan SDM berdasarkan bakat atau talenta.

Membangun Rasa Percaya Diri

Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri (Gapi, 2015).

Percaya diri adalah sesuatu yang tidak ternilai. Dengan memiliki percaya diri, seseorang dapat melakukan apapun dengan keyakinan bahwa itu akan berhasil, apabila ternyata gagal, seseorang tidak lantas putus asa, tetapi tetap masih mempunyai semangat, tetap bersikap realistis, dan kemudian dengan mantap mencoba lagi. Percaya diri setiap orang merupakan salah satu kekuatan jiwa yang sangat menentukan berhasil tidaknya orang tersebut dalam mencapai berbagai tujuan hidupnya sendiri (Gapi, 2015)

Kepercayaan diri dalam bahasa Inggris disebut juga self confidence. Kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang berupa keyakinan akan kemampuan diri seseorang sehingga tidak terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak sesuai kehendak, gembira, optimis, cukup toleran, dan bertanggung jawab. Adanya sikap percaya diri, akan melatih diri untuk tidak putus asa dan berjiwa besar. Dari segi perkembangan, rasa percaya diri dapat timbul berkat adanya pengakuan dari lingkungan. Percaya diri adalah salah satu kondisi psikologi seseorang yang berpengaruh terhadap aktivitas fisik dan mental dalam proses pembelajaran besar (Amri, 2018).

.Berdasarkan pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan definisi dari kepercayaan diri adalah keyakinan terhadap kemampuan sendiri untuk mampu mencapai target, keinginan, dan tujuan untuk diselesaikan walaupun menghadapi berbagai tantangan dan masalah serta dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Kepercayaan diri merupakan sifat yakin dan

percaya akan kemampuan diri yang dimiliki, tanpa harus bergantung kepada orang lain, dan mampu mengekspresikan diri seutuhnya.

Peran Lingkungan, Orang tua dan Guru

Pembelajaran yang didapat anak-anak dari orang tua, lingkungan tempat tinggal dan sekolah sangat berpengaruh kepada anak untuk menuju kedewasaannya. Lingkungan tempat tinggal anak bisa saja mendapat pembelajaran yang bersifat negatif atau positif. Sekolah merupakan lingkungan yang di dalamnya terlaksana serangkaian aktivitas terencana dalam rangka proses belajar mengajar di dalam kelas atau di luar kelas. Pembelajaran yang terbimbing akan mempermudah anak untuk memperoleh pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang menuntun mereka pada perkembangan (Hulukati, 2015)

1. Peran Lingkungan Keluarga

Peranan lingkungan keluarga merupakan salah satu pilar dalam tri pusat pendidikan. Lingkungan keluarga penanggung jawab utama terhadap pertumbuhan jasmani dan rohani anaknya yakni melalui ilmu mendidik dan membimbing putra-putrinya. Berhasil tidaknya pendidikan seorang anak dapat dihubungkan dengan perkembangan sikap dan pribadi orang tua serta hubungan komunikasi dan role model dalam keluarganya.

Peran lingkungan keluarga dalam perkembangan anak dapat diberikan melalui pengawasan intern dan ekstern. Mewujudkan generasi anak yang terbaik, dapat dilakukan melalui keahlian dan kesabaran untuk memberikan sistem pendidikan. Keluarga memiliki peranan utama di dalam mengasuh anak, di segala norma dan etika yang berlaku di dalam lingkungan masyarakat, dan budayanya dapat diteruskan dari orang tua kepada anaknya dari generasi-generasi yang disesuaikan dengan perkembangan masyarakat (Hulukati, 2015).

Salah satu komponen yang memiliki peran sentral dalam perkembangan potensi bakat dan kreativitas pada peserta didik adalah orang tua. Mereka dituntut untuk berperan secara aktif mengamati perkembangan potensi bakat dan kreativitas pada anak. Kehadiran orang tua dalam perkembangan potensi anak sangat menentukan perkembangan bakat dan kreativitas peserta didik di masa mendatang (Huda & Munastiwi, 2020)

Lingkungan keluarga memiliki peran utama yang vital dalam mendidik dan membantu anak untuk mengembangkan potensi dan menemukan bakat yang menonjol dalam diri mereka. Ilustrasi peran keluarga dalam pembentukan karakter anak yakni sebagai berikut: Pola asuh orang tua, ekonomi keluarga, pemenuhan kebutuhan gizi, budaya keluarga, pembiasaan dan

karakter (Vini Agustiani Hadian, Dewinta Arum Maulida, 2022).

2. Peran Lingkungan Sekolah

Guru memiliki peran sebagai sosok panutan yang memiliki nilai dan moral serta agama yang patut ditiru dan diteladani peserta didik sebagai contoh, keteladanan, budi pekerti luhur, akhlak mulia, jujur, tekun, mau belajar, amanah, sosial dan sopan santun terhadap sesama. Selain itu peran lain seorang guru yaitu sebagaimana yang dijelaskan oleh Agung, bahwa guru memiliki peran sebagai motivator dan pemberi inspirasi serta dorongan untuk mengembangkan sikap dan tingkah laku seseorang untuk menguasai suatu keterampilan (Agung Utomo, Agung Rimba Kurniawan, Faizal Chan, Tania Juliani, Rosi Dwi Riski, 2019).

Melalui kualifikasinya setiap guru dituntut untuk menjalankan peran aktifnya sebagai komunikator, motivator, dan fasilitator. Karena ketiga peran ini secara umum dapat dikatakan sangat diperlukan oleh anak didik dalam mengembangkan minat, bakat dan kreativitasnya di berbagai bidang, baik dalam lingkungan sekolah maupun keluarga dan lingkungan sosialnya.

C. METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan kasus tunggal. Hal ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menginvestigasi informasi secara objektif yang didapatkan dari para informan sehingga informasinya dapat digambarkan secara menarik sampai pada titik temuan. Motivasi di balik pendalaman kasus adalah untuk memberikan gambaran yang objektif, otentik, dan tepat tentang realitas yang diteliti (Moleong, 2018).

Lokasi yang dipilih yaitu SMA Pembangunan Satu yang populer disebut PESAT SoT (*School of Talent*) salah satu sekolah swasta favorit di Kota Bogor Jawa Barat. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang pengembangan talent, staf bidang pengembangan talent, dan pelatih.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap objek penelitian, wawancara dengan responden terkait, serta pengumpulan dokumen dan literatur yang relevan. Setelah itu, data-data yang telah terkumpul akan dikompresi agar lebih mudah untuk dianalisis. Selanjutnya, data akan ditampilkan dalam bentuk yang jelas dan teratur agar memudahkan dalam proses analisis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode yang sesuai dengan tujuan penelitian, seperti analisis deskriptif, analisis kualitatif, atau analisis kuantitatif, dan penarikan kesimpulan/Verifikasi (Nawang Sari, 2021).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen Pengembangan Pendidikan Talent SMA PESAT

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan informan ditemukan informasi penting bahwa manajemen pengembangan pendidikan talent di SMA PESAT School of Talent telah dilaksanakan secara professional, sistemik dan terorganisir dengan baik. Secara structural, pengelolaan pendidikan dan pengembangan bidang talent diamanahkan kepada Wakil kepala sekolah bidang pengembangan talent dan dibantu oleh staf bidang pengembangan talent, dan ketersediaan para pelatih pengembangan talent yang mumpuni sesuai dengan kapasitas dan kuantitas kelas yaitu sebanyak 15 kelas.

Adapun job description Wakil Kepala Sekolah Bidang Pengembangan Talent yakni menyusun perencanaan program, pelaksanaan program dan terakhir evaluasi program. Dalam pelaksanaannya evaluasi dilakukan satu bulan sekali dan sekarang sedang merambah ke pekanan. Agar program berjalan dengan baik maka ada tata tertib yang harus dipatuhi oleh staf bidang pengembangan talent, para pelatih dan siswa. Secara formal untuk briefing bersama pelatih belum terlaksana masih direncanakan karena menyesuaikan dengan waktu tapi secara personal sudah disampaikan ke masing-masing pelatih (Wawancara dengan Abiyoga Mahaputra, Waka Bidang Pengembangan Talent, 15 Agustus 2023).

Selain itu, dalam pelaksanaan pengembangan pendidikan talent peserta didik, bagian penanggungjawab pengembangan talent senantiasa mengontrol proses pembelajaran di setiap kelas talent dengan mendatangi mereka pada saat pembelajaran berlangsung. Selain itu, kehadiran para peserta didik selalu dikontrol dalam daftar kehadiran yang rutin di cek setiap hari serta memberikan arahan kepada pelatih dan seluruh peserta didik.

Kendala yang dirasakan oleh Waka Bidang Pengembangan Talent yakni dari sistem tim talenta yang belum matang sehingga hal-hal teknis tidak terkontrol karena memang masih kurangnya SDM dan hal ini ada kesalahan pemikiran dari waka karena mengira di bidang pengembangan talent ini tidak membutuhkan banyak SDM.

Branding School of Talent di SMA PESAT

School of Talent adalah rebranding sekolah atau identitas sekolah dan sudah berjalan selama tiga tahun terakhir, tepatnya dimulai dari tahun 2020. Jadi SMA PESAT itu dari sisi akademiknya semakin pesat, lalu pengembangan dari sisi religiusnya dan school of talent dari sisi minat serta bakatnya. Pertimbangan mengambil kata *school of talent* (SoT) sebagai

identitas sekolah berdasarkan hasil musyawarah antara manajemen, perwakilan sekolah dan para orang tua siswa yang difasilitasi oleh pihak ketiga yaitu pengurus yayasan, bahwa arah pengembangan SMA PESAT Bogor akan dibawa kemana, maka muncullah kata *school of talent* (SoT) karena manajemen sekolah melihat kebutuhan di lapangan, peserta didik itu tidak hanya dinilai baik dalam bidang akademik saja tapi dalam minat dan bakatnya juga perlu dikembangkan (Wawancara dengan Abiyoga Mahaputra, Waka Bidang Pengembangan Talent, 15 Agustus 2023).

Pilihan kelas talenta yang bisa diikuti oleh siswa: Kelas menulis, kelas speech bahasa indonesia, english club, klub matematika, klub kimia, kelas tari, kelas memasak, drawing class, futsal, basket, handball, panahan, renang, music dan band, vocal/padus.

Kelas talenta ini adalah salah satu cara sekolah SMA PESAT untuk menumbuhkan rasa percaya diri peserta didiknya. Untuk kegiatan ekstrakurikuler di SMA PESAT Bogor tahun ini dihapuskan dan diganti dengan *expert*. Jika kelas talenta itu masuk ke jam pelajaran sedangkan expert sama seperti ekskul di luar jam pelajaran tetapi di khususkan untuk peserta didik yang sudah lebih baik pada kelas talenta tersebut dan yang termasuk expert yakni tari, futsal, basket, panahan, handball dan bulu tangkis. Dan di luar expert itu ada tiga ekskul wajib yakni pramuka, PMR dan paskibra, yang dimaksud ekskul wajib yaitu ekskul yang harus tetap ada tidak harus semua peserta didik mengikuti. Sedangkan kelas talenta wajib diikuti oleh seluruh peserta didik SMA PESAT yang dilaksanakan setiap hari selasa dan untuk expert sifatnya tidak wajib tetapi jika ada penilaian peserta didik di level yang tinggi wajib untuk mengikuti.

Dalam pengelolaannya kelas talenta tidak hanya memastikan setiap peserta didik mengikuti pelatihan tetapi melakukan evaluasi dengan melihat perkembangan peserta didik apakah ada perubahan atau tidak dan adanya penilaian khusus, untuk expert masuk ke raport dan untuk yang talentanya sendiri ada raport talentanya. Proses pengambilan nilai ini dilakukan oleh setiap coach dan bagian pengembangan talenta menyediakan format penilaiannya.

Para pendidik SMA PESAT melakukan berbagai strategi dalam membantu peserta didik menentukan minat dan bakatnya yakni yang pertama ada kegiatan matrikulasi (pengenalan penguatan nilai-nilai), lalu setiap peserta didik menunjukkan minat dan bakat mereka melalui video yang ditunjukkan pada panitia, dan melakukan tes Multiple Intelligence (MI). Ditemukan juga peserta didik yang merasa dirinya tidak memiliki bakat seperti peserta

didiklainnya hal ini tidak dibiarkan begitu saja tetapi mendapat perhatian khusus dimana adanya pendampingan secara khusus, diajak berkomunikasi, lalu diarahkan dan dimotivasi bukan hanya bagian bidang pengembangan talenta yang bergerak tetapi guru juga dilibatkan termasuk guru BK.

Dari hasil observasi dan wawancara pada beberapa peserta didik ketika informasi kegiatan perlombaan mulai dari tingkat kota hingga internasional disampaikan mereka sangat antusias untuk mengikutinya. Ajang perlombaan ini penting untuk meningkatkan portofolio sekolah agar semakin naik dan banyak selain itu terkait juga dengan dasar-dasar terjunnya peserta didik di ajang kompetisi, untuk menarik peserta didik agar memiliki keinginan untuk berkompetisi semua cara dilakukan mulai dari informasinya secepat mungkin disampaikan, meminta wali kelas untuk mendukung peserta didik dan selalu diingatkan. Selama tahun ajaran 2022-2023 SMA PESAT mendapatkan 160 kejuaraan (Wawancara dengan Muhammad AlFariz, kelas XI MIPA 2, Tanggal 9 Agustus 2023).

Untuk kelas expert wajib memberikan sumbangsih untuk peran mereka di event, di kelas expert ini yang jadi tujuan prestasi memang terkendala beberapa hal dalam event kejuaraan mulai dari SDM, waktu latihan dan biaya karena seperti event olahraga untuk pembiayaannya cukup tinggi semakin sering maka semakin banyak juga biaya yang harus dikeluarkan.

Untuk biaya perlombaan ini solidasi antara sekolah dan siswa, memang ada beberapa event yang dihandle oleh peserta didik itu sendiri tetapi untuk yang kredibel-kredibel itu diusahakan dari sekolah. Dan informasi perlombaan itu dari berbagai sumber mulai dari para guru, para pelatih talenta dan dari tim pengembangan talenta juga mencari dari sosial media bahkan terkadang para peserta didik juga mengajukan. Sejauh ini orangtua sangat mendukung program talent ini karena mereka paham bahwa akademik bukan segalanya dan bermanfaat untuk perkembangan anak mereka.

Dari hasil wawancara dengan beberapa peserta didik yang perlu dikembangkan di bagian talenta ini adalah sarana dan prasarana beberapa kelas talenta untuk dilengkapi dan adakan kelas talenta di bidang beladiri (Wawancara dengan Citra Febryani, Ananda Zahra Diva Raihana, kelas X, Tanggal 9 Agustus 2023)

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan mengenai Manajemen Bidang Pengembangan pendidikan Talent di SMA PESAT SoT Kota Bogor dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, manajemen pengembangan pendidikan talent di SMA PESAT Kota Bogor sudah berjalan dengan baik selama tiga tahun. Dalam jangka waktu tiga tahun terakhir sudah berhasil mendidik peserta didik untuk menemukan dan menumbuhkan bakatnya bahkan mampu menumbuhkan keinginan peserta didik untuk berkompetisi. Dengan dilatih oleh pelatih yang memang ahli di bidang talenta tersebut memudahkan peserta didik untuk menumbuhkan bakatnya dan pengawasan pelaksanaan kelas talenta yang rutin dilakukan setiap pekannya. Bagian pengembangan talent melibatkan para guru, pelatih kelas talenta, peserta didik bahkan orang tua untuk sama-sama mencari informasi terkait perlombaan sehingga para peserta didik bisa mengembangkan bakat yang sudah ditemukan dan dilatih.

Kedua, adanya Branding School of Talent di SMA PESAT dinilai sangat efektif dalam meningkatkan rasa percaya diri pada peserta didik karena dilihat dari antusiasme mereka dalam mengikuti berbagai ajang perlombaan, siap ketika diharuskan tampil di setiap event bahkan ketika ada event dadakan mereka siap ketika ditugaskan untuk tampil sebagai contoh ketika SMA PESAT dikunjungi oleh PBB (Perserikatan Bangsa Bangsa) pada bulan Agustus 2023. Para peserta didik SMA PESAT tampil dengan percaya diri hingga membuat terkesan delegasi PBB dan yang penulis lihat rasa percaya diri itu sudah dimiliki oleh para peserta didik ketika melakukan wawancara dimana para peserta didik mampu menjawab dengan baik dan lugas. School of Talent ini sangat cocok diterapkan untuk peserta didik itu pada setiap satuan pendidikan, tidak hanya bidang akademik namun pada aspek non akademik juga, karena pada dasarnya yang paling utama dibutuhkan oleh dunia kerja adalah keahliannya. Bila bakat dan minat setiap peserta didik tidak dikembangkan maka dimungkinkan nantinya akan sulit bagi mereka untuk beradaptasi di dunia kerja, dan bila hanya mempelajari teorinya saja tanpa praktik pengembangan bakat yang sesuai minatnya maka hal itu akan menjadi sia-sia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Utomo, Agung Rimba Kurniawan, Faizal Chan, Tania Juliani, Rosi Dwi Riski, E. I. (2019). Peran Guru Dalam Mengembangkan Bakat Siswa Di Sekolah Dasar Negeri 34/I Teratai. *Jurnal PGSD*, 12(2), 166–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/pgsd.12.2.166-173>
- Amri, S. (2018). Pengaruh Kepercayaan Diri (Self Confidence) Berbasis Ekstrakurikuler Pramuka Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 6 Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Matematika Raflesia*, 3(2), 156–168. <https://ejournal.unib.ac.id/jpmr/article/view/7520>
- Chika Riyanti, R. S. D. (2020). Meningkatkan Kepercayaan Diri Pada Remaja Dengan Metode Cognitive Restructuring. *Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(3), 569–577. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24198/jppm.v7i3.32150>
- Darajat, Z. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Divya Malika, A. I. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 43–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- Gapi, B. (2015). Membangun Kepercayaan Diri Siswa Melalui Kegiatan Ekstrakurikuler. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi FE UNY*, 430–442.
- Hafizin, Herman. (2022). Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 05(01).
- Hulukati, W. (2015). Peran Lingkungan Keluarga Terhadap Perkembangan Anak. *Jurnal Musawa IAIN Palu*, 7(2), 265–282. <https://www.neliti.com/publications/114008/peran-lingkungan-keluarga-terhadap-perkembangan-anak>
- Ina Magdalena, Yulia Septina, Rideva Az Zahra, A. D. P. (2020). Cara Mengembangkan Bakat Peserta Didik. *Bintang: Jurnal Pendidikan Dan Sains*, 2(3), 278–287. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang/article/view/965>
- Khairul Huda, E. M. (2020). STRATEGI ORANG TUA DALAM MENGEMBANGKAN BAKAT DAN KREATIVITAS ANAK DI ERA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 4(2), 80–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.32529/glasser.v4i2.670>
- Krissetyanti, E. P. L. (2013). Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan PNS. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 7(1), 1–15. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/83>
- Lesmana, R. M. dan I. (2018). PEMIKIRAN PROF. DR. MUJAMIL QOMAR, M.AG.

- TENTANG MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. *Islamic Manajemen: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 291–316.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Revisi). Remaja Rosda Karya.
- Muhaimin. (2016). *Model Pengembangan Kurikulum*. UIN Maliki Press.
- Muhammad Hidayat Ginanjar, Muhammad Rusdan Yazid, M. S. (2022). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(02).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30868/im.v5i2.2780>
- Nawangsari, S. D. A. E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 23(4), 804–812.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/10155>
- Satriyadi, Nursikah Intan, Suzatmiko Wijaya, Fachruddin Azmi, M. S. (2023). Manajemen Pendidikan dalam Perspektif Filsafat Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(01).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30868/im.v6i01.3543>
- Syamsudin, Muhammad Hidayat Ginanjar, M. Y. (2019). EVALUASI MUTU PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI) DI SMP PEMBANGUNAN SATU (PESAT) KOTA BOGOR TAHUN AJARAN 2017/2018. *Prosa PAI : Prosiding Al Hidayah Pendidikan Agama Islam*, 1(2B), 167–178.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30868/ppai.v1i2B.468>
- Vini Agustiani Hadian, Dewinta Arum Maulida, A. F. (2022). Peran Lingkungan Keluarga Dalam Pembentukan Karakter. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 10(1), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.37081/ed.v10i1.3365>
- Zuhairini, A. G. (2014). Metodologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. In *Malang: Universitas Islam Negeri Malang* (Revisi). UM Press.