

BAB II

MANAJEMEN PENGEMBANGAN BAKAT DAN MINAT

A. Konsep Dasar Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Berkenaan dengan pengertian manajemen ini secara bahasa Italia dapat diartikan sebagai “*maneggiare*” yang berarti mengendalikan yang dalam makna istilah memiliki makna awal mengendalikan kuda. Kata ini mendapat pengaruh dari bahasa Perancis, “*manege*” yang berarti kepemilikan kuda (yang berasal dari bahasa Inggris berarti seni mengendalikan kuda), dimana istilah Inggris ini juga berasal dari bahasa Italia. Bahasa Perancis lalu mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi “*management*”, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur.¹

Sedangkan pengertian manajemen secara istilah memiliki arti yang sangat luas sehingga dalam kenyataannya tidak ada definisi yang digunakan secara konsisten oleh semua orang. Secara operasional dapat didefinisikan bahwa manajemen adalah proses pengkoordinasian, mengintegrasikan, menyederhanakan, dan menyinkronkan sumber daya manusia, material dan metode dengan mengaplikasikan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

¹ Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Perspektif Islam* (Cilacap : Pustaka Elbayan, 2012), hlm. 2.

pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Ahmad Moustafa Abo Hebeish yang dikutip oleh Fathul Aminudin Aziz dalam bukunya yang berjudul *Manajemen dalam Perspektif Islam* mengatakan bahwa :

Manajemen adalah “*idarah*”. Kata tersebut berasal dari kata ‘*daara*’ yang berarti “berjalan di sekitar” atau lingkaran kata *yaadawad*. Dengan demikian, hal tersebut sesuatu berjalan secara normal atau sesuai yang direncanakan dan mengidentifikasi bahwa hal tersebut merupakan satu kondisi bagus.²

Menurut Giffin yang dikutip oleh Sudarwan Danim dalam bukunya yang berjudul *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter* mendefinisikan manajemen sebagai berikut :

Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan yang harus dibuat. Efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.³

Konsepsi di atas berlaku dalam berbagai bidang seperti industri, pendidikan, kesehatan, bisnis, finansial, dan sebagainya. Efektif merujuk pada tujuan dan hasil guna, sedangkan efisien merujuk pada dayaguna, cara, dan lamanya suatu proses mencapai tujuan tersebut.

Brantas dalam bukunya yang berjudul *Dasar-Dasar Manajemen* mengartikan “manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang

² *Ibid.* , *Manajemen Dalam*, hlm. 1-2.

³ Sudarwan Danim, *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter* (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm. 221.

melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.”⁴

Hal ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Abdul Choliq, MT bahwa “Kata “manajemen” berasal dari bahasa Inggris “*Management*” yang berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, mengelola, menjalankan, melaksanakan, dan memimpin.”⁵

Dari pengertian manajemen yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, tampaknya setiap orang mempunyai pendapat yang berbeda-beda tentang pengertian manajemen. Terlepas dari segi mana para ahli tersebut memandang manajemen dan mengemukakan definisinya, pada hakikatnya setiap definisi tersebut mengandung dasar falsafah dan unsur-unsur yang bersamaan yang terletak pada : a) Kerjasama diantara sekelompok orang dalam ikatan formal; b) Tujuan bersama dan kepastian yang sama akan dicapai; c) Pembagian kerja, tugas, dan tanggungjawab yang teratur; d) Hubungan formal dan ikatan tata kerja yang baik; e) Sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dilaksanakan; f) *Human organization*.

Manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Dikatakan ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami

⁴ Brantas, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2009), hml. 4.

⁵ Abdul Choliq, MT, *Manajemen Madrasah dan Pembinaan Santri* (Semarang: Rafi Sarana Perkasa), hml. 19.

mengapa dan bagaimana orang bekerja. Dikatakan sebagai kiat oleh karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer dan para profesional itu dituntut kode etik tertentu.⁶

Dari definisi di atas, maka dapat kesimpulan bahwa manajemen itu sendiri meliputi adanya suatu proses, adanya tujuan atau sasaran-sasaran yang hendak dicapai, proses melalui pelaksanaan pencapaian tujuan, dan tujuan dicapai melalui orang lain. Di dalam keempat proses tersebut, maka kegiatan-kegiatan manajemen memuat adanya sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Perencanaan berarti bahwa manajer memikirkan kegiatan-kegiatan mereka sebelum dilaksanakan. Berbagai kegiatan ini biasanya didasarkan pada berbagai metode, rencana atau logika, bukan hanya atas dugaan atau firasat. Pengorganisasian berarti bahwa para manajer mengkoordinasikan sumber daya manusia dan material organisasi.

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan teori manajemen yang dikemukakan oleh Terry, yaitu: *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Sedangkan sebagai pelengkap penulis menambahkan satu lagi teori dari Harold Koonz, yaitu *staffing*. *Staffing* atau penyusunan personalia memiliki hubungan yang sangat erat dengan *organizing* atau pengorganisasian. *Organizing* merupakan penyusunan wadah resmi/legal

⁶ Sunhaji, *Manajemen Madrasah* (Yogyakarta: Grafindo Lentera Media, 2006), hlm. 8.

untuk menampung berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan pada suatu organisasi. Sedangkan *staffing* berhubungan dengan penetapan orang-orang yang akan memangku jabatan yang ada di dalam organisasi tersebut.⁷

Jadi apabila disusun secara hierarkis, teori manajemen yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*planning*).
- b. Pengorganisasian (*organizing*).
- c. Penyusunan personalia (*staffing*).
- d. Penggerakan (*actuating*).
- e. Pengawasan (*controlling*).⁸

2. Prinsip-Prinsip Manajemen.

Keberhasilan sebuah manajemen tidak terlepas dari prinsip-prinsip manajemen yang menjadi dasar-dasar dan nilai-nilai pada manajemen itu sendiri. Seorang industrialis asal Perancis, Henry Fayol, menjelaskan sebagaimana yang dikutip oleh Ismawanto,⁹ bahwa prinsip-prinsip dalam manajemen sebaiknya bersifat lentur dalam arti bahwa perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah, selanjutnya dijelaskan pula bahwa prinsip-prinsip umum manajemen menurut Henry Fayol adalah sebagai berikut:

- a. Pembagian kerja (*Devision of work*). Prinsip ini harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan

⁷ George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 15.

⁸ Brantas, *Dasar-Dasar*, hlm. 28.

⁹ <http://blogprinsip.blogspot.com/2012/10/prinsip-manajemen-henry-fayol.html> (di-akses tanggal 30 Januari 2015).

efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike*. Dengan adanya prinsip *the right man in the right place* akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja.

- b. Wewenang dan tanggungjawab (*Authority and responsibility*). Prinsip ini harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya. Setiap karyawan dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggungjawaban.
- c. Disiplin (*Discipline*). Prinsip ini merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap diri sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang adapadanya.
- d. Kesatuan perintah (*Unity of command*). Dalam prinsip ini karyawan harus tahu kepada siapa ia bertanggungjawab sesuai dengan wewenang yang diperolehnya. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan harus

memperhatikan prinsip kesatuan perintah sehingga pelaksanaan kerja dapat dijalankan dengan baik.

- e. Kesatuan pengarahan (*Unity of direction*). Prinsip pelaksanaan kesatuan pengarahan (*Unity of direction*) tidak dapat terlepas dari pembagian kerja (*division of work*). Wewenang dan tanggung jawab (*Authority and responsibility*). Disiplin (*Discipline*), serta kesatuan perintah (*Unity of command*). Oleh karena itu, perlu alur yang jelas dari mana karyawan mendapat wewenang untuk melaksanakan pekerjaan dan kepada siapa ia harus mengetahui batas wewenang dan tanggungjawabnya agar tidak terjadi kesalahan. Dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, karyawan perlu diarahkan menuju sasarannya.
- f. Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri. Prinsip pengabdian kepentingan pribadi kepada kepentingan organisasi dapat terwujud, apabila setiap karyawan merasa senang dalam bekerja sehingga memiliki disiplin yang tinggi. Setiap karyawan dapat mengabdikan kepentingan pribadi kepada kepentingan organisasi apabila memiliki kesadaran bahwa kepentingan pribadi sebenarnya tergantung kepada berhasil tidaknya kepentingan organisasi.
- g. Penggajian pegawai. *Prinsip more pay for more prestige* (upah lebih untuk prestasi lebih), dan prinsip upah sama untuk prestasi yang sama perlu diterapkan sebab apabila ada perbedaan akan menimbulkan ketidakdisiplinan dan kemalasan dalam bekerja. Gaji atau upah bagi karyawan merupakan kompensasi yang menentukan tercapainya tujuan

dan keberhasilan dalam suatu pekerjaan. Dalam prinsip penggajian dipikirkan cara agar karyawan dapat bekerja dengan tenang, menimbulkan kedisiplinan dan kegairahan kerja diantaranya adalah penggajian dengan cara yang adil.

- h. Pemusatan (*Centralization*). Prinsip pemusatan bukan berarti adanya kekuasaan kemudian untuk menggunakan wewenang, tetapi untuk menghindari kesimpangsiuran wewenang dan tanggungjawab. Pemusatan wewenang ini juga tidak menghilangkan asas pelimpahan wewenang (*deletion of authority*). Pemusatan wewenang akan menimbulkan pemusatan tanggungjawab dalam suatu kegiatan. Tanggungjawab terakhir terletak pada orang yang memegang wewenang tertinggi atau manajer puncak.
- i. Herarki (tingkatan). Prinsip herarki diukur dari wewenang terbesar yang berada pada menejer puncak dan seterusnya berurutan ke bawah, dengan adanya herarki ini, maka setiap karyawan akan mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab dan dari siapa ia mendapat perintah. Pembagian kerja menimbulkan adanya bila pambagian kerja ini mencakup area yang cukup luas akan menimbulkan herarki.
- j. Ketertiban (*Order*). Prinsip ketertiban dalam suatu pekerjaan dapat terwujud apabila seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan mempunyai disiplin yang tinggi. Oleh karena itu, ketertiban dan disiplin sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan. Ketertiban dalam

melaksanakan pekerjaan merupakan syarat utama karena pada dasarnya tidak ada orang yang bisa bekerja dalam keadaan kacau atau tegang.

- k. Keadilan dan kejujuran. Keadilan dan kejujuran terkait dengan moral karyawan dan tidak dapat dipisahkan. Keadilan dan kejujuran harus ditegakkan mulai dari atasan karena atasan memiliki wewenang yang paling besar. Keadilan dan kejujuran merupakan salah satu syarat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- l. Stabilitas kondisi karyawan. Prinsip sebagai makhluk sosial manusia yang berbudaya memiliki keinginan, perasaan dan pikiran. Apabila keinginannya tidak terpenuhi, perasaan tertekan dan pikiran yang kacau akan menimbulkan guncangan dalam bekerja. Dalam setiap kegiatan kestabilan karyawan harus dijaga sebaik-baiknya agar segala pekerjaan berjalan dengan lancar. Kestabilan karyawan terwujud karena adanya disiplin kerja yang baik dan adanya ketertiban dalam kegiatan.
- m. Prakarsa (*Inisiative*). Prinsip ini mengandung arti menghargai orang lain, karena itu hakikatnya manusia butuh penghargaan. Prakarsa timbul dari dalam diri seseorang yang menggunakan daya pikir. Prakarsa menimbulkan kehendak untuk mewujudkan suatu yang berguna bagi penyelesaian pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dalam prakarsa terhimpun kehendak, perasaan, pikiran, keahlian dan pengalaman seseorang. Setiap penolakan terhadap prakarsa karyawan merupakan salah satu langkah untuk menolak gairah kerja. Manajer yang bijak

akan menerima dengan senang hati prakarsa-prakarsa yang dilahirkan karyawannya.

- n. Semangat kesatuan dan semangat korps. Prinsip ini akan lahir apabila setiap karyawan mempunyai kesadaran bahwa setiap karyawan berarti bagi karyawan lain dan karyawan lain sangat dibutuhkan oleh dirinya. Manajer yang memiliki kepemimpinan akan mampu melahirkan semangat kesatuan (*esprit de corp*), sedangkan manajer yang suka memaksa dengan cara-cara yang kasar akan melahirkan *friction de corp* (perpecahan dalam korps) dan membawa bencana. Karyawan harus memiliki rasa kesatuan, yaitu rasa senasib sepenanggungan sehingga menimbulkan semangat kerja sama yang baik.

3. Fungsi Manajemen

Mengacu pada makna manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkondisian, dan pengontrolan sumber daya, maka fungsi kegunaan dari pada manajemen adalah untuk menggapai *goal* yang diinginkan tersebut secara efektif dan efisien.

“Efektif” mengacu pada keterwujudan tujuan sesuai dengan perencanaan. Sedangkan “efisien” berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Dalam Islam, keuntungan atau pun kerugian manusia banyak ditentukan oleh sikapnya terhadap waktu. Waktu digambarkan ibarat pedang yang sangat berbahaya. Hal ini berarti apabila kita tidak dapat memanfaatkan dan menggunakan waktu dengan baik dan benar, maka kita akan termakan oleh

waktu itu sendiri, maksudnya sesuatu harus dilakukan dalam waktu secukupnya tanpa mengeluarkan dan mengulur waktu begitu banyak.¹⁰

Selain waktu, penggunaan suatu materi juga harus dipertimbangkan dengan baik dan benar. Materi ditentukan dan dikeluarkan secukupnya dan dilarang melampaui batas dari cukup dan berlebih-lebihan. Allah Swt berfirman dalam Al Qur'an Surat Al Israa : 27) yang berbunyi :

﴿٢٧﴾ إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ ط وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا

Artinya : *Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya.*(QS. Al-Israa : 27).

Atas dasar inilah maka dalam proses manajemen harus benar-benar mempertimbangkan dua aspek tersebut, yaitu bagaimana suatu kegiatan atau usaha dapat dilakukan dengan seefektif dan seefisien mungkin. Pada dasarnya, pengertian efektivitas yang umum menunjukkan pada seberapa taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai tersebut dengan membandingkan antara *input* dan *output*-nya (tepat guna antara usaha yang diupayakan dengan tujuan yang direncanakan dicapai atau tidak membuang tenaga dengan kegiatan yang tidak berefek signifikan).¹¹

¹⁰ Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam*, hlm. 8-9.

¹¹ *Ibid.* , *Manajemen Dalam*, hlm. 11.

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Dalam rangka pencapaian tujuan ada lima kombinasi fungsi fundamental yang paling umum. Kombinasi tersebut (a) terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). (b) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi (*motivating*), dan pengawasan. (c) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, staffing, memberi pengarahan (*directing*) dan pengawasan. (d) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, staffing, memberi pengarahan, pengawasan, inovasi dan memberi peranan. (e) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi, pengawasan dan koordinasi.¹²

Suatu hal yang menarik perhatian bahwa tiap kombinasi ada tiga fungsi yang sama, yakni (a) perencanaan, (b) pengorganisasian, dan (c) pengawasan. Ada perbedaan tentang fungsi-fungsi lainnya. Misalnya, apakah harus memasukkan *actuating* atau *motivating* ke dalam kombinasi tersebut atau dikeluarkan sama sekali dan justru memasukkan fungsi *staffing* dan *directing* ke dalamnya. Ada yang berpendapat bahwa *staffing* sudah merupakan bagian dari *organizing* dan *directing* adalah bagian dari *actuating* atau *motivating*, dan ada juga yang berkeyakinan bahwa *innovating*, *refresenting* dan *coordinating* merupakan fungsi-fungsi

¹² George R. Terry, *Guide to Menagement (Prinsip-prinsip Manajemen)*, terj. J. Smith D.E.M (Cet. VI; Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 16.

yang fundamental.¹³ Fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli tidak sama. Hal ini disebabkan latar belakang mereka, pendekatan yang dilakukan tidak sama.¹⁴

Menurut ahli manajemen seperti yang diutarakan oleh GR. Terry dalam Kasminto yang dikutip oleh Abdul Choliq MT yang mengatakan bahwa fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, motivating*, dan *controlling*. Sedangkan MC. Nawara yang dikutip oleh Abdul Choliq MT mengatakan bahwa fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, commanding, coordinating*, dan *controlling*. selain itu, Engokswara menyebutkan bahwa fungsi manajemen hanya tiga saja, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan atau pembinaan.¹⁵

Dari fungsi-fungsi manajemen di atas, tampak bahwa ada kesamaan pandangan tentang fungsi manajemen. Untuk menjabarkan makna dari fungsi-fungsi manajemen, yaitu *Planning, Organizing, Actuating, Motivating, Staffing, Directing, Controlling, Innovating, Representing*, dan *Coordinating*.¹⁶

Pada dasarnya para ilmuan sepakat bahwa keseluruhan fungsi-fungsi manajerial dapat digolongkan kepada dua jenis utama, yaitu fungsi-fungsi organik dan fungsi-fungsi penunjang. Fungsi organik adalah keseluruhan fungsi utama yang mutlak perlu dilakukan oleh para manejer

¹³ *Ibid.*, *Guide To*, hlm. 16-17.

¹⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi (Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 38.

¹⁵ Abdul Choliq MT, *Manajemen Madrasah*, hlm. 19.

¹⁶ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Dasar*, hlm. 17-19.

dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi-fungsi organik tersebut merupakan penjabaran kebijaksanaan dasar atau strategi organisasi yang telah ditetapkan dan harus digunakan sebagai dasar dalam bertindak. fungsi-fungsi penunjang adalah berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh orang-orang atau satuan-satuan kerja dalam organisasi dan dimaksudkan mendukung semua fungsi-fungsi organik para menajer.¹⁷

Bila dicermati fungsi-fungsi manajemen yang dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa perbedaan fungsi manajemen yang dikembangkan oleh para ahli, menandakan bahwa setiap manusia memiliki ilmu dan seni tersendiri dalam menggerakkan orang, terutama dalam rangka menentukan tujuan yang telah ditetapkan. Sungguhpun terdapat perbedaan, namun mempunyai makna yang sama, dan di sisi lain setiap pemimpin harus mampu menempatkan fungsi-fungsi manajemen tersebut dalam situasi dan kondisi tertentu.

Dari batasan-batasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu dengan mendayagunakan segala sumber daya baik manusia maupun non manusia. Segala sumber daya yang semula tidak berhubungan satu dengan yang lainnya lalu diintegrasikan, dihimpun menjadi sistem yang menyeluruh, secara sistematis, terkordinasi, kooperatif, dengan maksud agar tujuan organisasi dapat tercapai melalui pembagian kerja, tugas, dan

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial* (Cet. IV; Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 43-44.

tanggungjawab yang seimbang. Manajemen mempunyai empat fungsi, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa tujuan yang telah ditetapkan tercapai atau belum tercapai.

Hal ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Brantas yang mengatakan bahwa fungsi manajemen ada lima, yaitu *planning*, *orgnizing*, *staffing*, *motivating*, dan *controlling*.¹⁸

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan (*Planning*) adalah fungsi dasar atau fungsi fundamental manajemen, karena *organizing*, *actuating*, dan *controlling* pun harus terlebih dahulu direncanakan. Perencanaan ditujukan pada masa depan yang penuh dengan ketidakpastian. Dampak perencanaan baru terasa pada masa yang akan datang. Agar resiko yang ditanggung relatif kecil, ehndaknya segala kegiatan, tindakan, kebijaksanaan direncanakan terlebih dahulu. Perencanan dihubungkan dengan masalah “memilih”, artinya memilih tujuan dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut dari beberapa alternatif yang ada. Tanpa alternatif perencanaanpun tidak ada. Perencanaan adalah kumpulan keputusan-keputusan. *Planning* adalah suatu proses untuk menentukan rencana (*plan*). Dengan kata lain perencanaan diproses oleh perencana (*planer*) dan hasilnya adalah rencana (*plan*). Rencana adalah dasar

¹⁸ Brantas, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 19.

pengendalian, karena tanpa ada rencana, pengendalian tidak dapat dilakukan.¹⁹

Berkenaan dengan perencanaan ini, Nanang Fattah juga mengatakan bahwa merencanakan pada dasarnya menentukan kegiatan yang hendak dilakukan pada masa depan. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin.²⁰

Perencanaan merupakan tindakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, apa harus dikerjakan, dan siapa yang mengerjakannya. Perencanaan sering juga disebut jembatan yang menghubungkan kesenjangan atau jurang antara keadaan masa kini dan keadaan yang diharapkan terjadi pada masa yang akan datang. Meskipun keadaan masa depan yang tepat itu sukar diperkirakan karena banyak faktor di luar penguasaan manusia yang berpengaruh terhadap rencana, tetapi tanpa perencanaan kita akan menyerahkan keadaan pada masa yang akan datang itu kepada kebetulan-kebetulan. Oleh karena itu, perencanaan membutuhkan

¹⁹ *Ibid.*, *Dasar-dasar*, hlm. 55-56.

²⁰ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 49.

pendekatan rasional ke arah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.²¹

Untuk itu, perencanaan membutuhkan data dan informasi agar keputusan yang diambil tidak lepas kaitannya dengan masalah yang dihadapi pada masa yang akan datang. Dengan demikian, perencanaan yang baik hendaknya memperhatikan sifat-sifat kondisi yang akan datang. Di mana keputusan dan tindakan efektif dilaksanakan. Itulah sebabnya berdasarkan kurun waktunya dikenal perencanaan tahunan atau rencana jangka pendek (kurang dari lima tahun), rencana jangka menengah atau sedang (5 – 10 tahun), dan rencana jangka panjang (di atas 10 tahun).²²

Dengan demikian yang dimaksud dengan perencanaan pendidikan adalah keputusan yang diambil untuk melakukan tindakan selama waktu tertentu (sesuai dengan jangka waktu perencanaan) agar penyelenggaraan sistem pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan lulusan yang bermutu serta relevan dengan kebutuhan pembangunan formal, nonformal, maupun informal merupakan kegiatan komplementer di dalam satu sistem pendidikan yang tunggal. Pendidikan formal yang dimaksud, yaitu sistem yang terlembaga, bertingkat, dan mempunyai struktur hierarkis yang mencakup jenjang pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Pendidikan

²¹ *Ibid.*, *Landasan Manajemen*, hlm. 49.

²² *Ibid.*, *Landasan Manajemen*, hlm. 50.

formal ini merupakan sistem yang dewasa ini masih dianggap sebagai cara penyampaian pendidikan yang paling tinggi.²³

Hal yang senada juga diutarakan oleh T Hani Handoko bahwa Perencanaan atau *planning* adalah pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Pembuatan keputusan banyak terlibat dalam fungsi ini. Semua fungsi lainnya sangat tergantung pada fungsi ini, di mana fungsi lain tidak akan berhasil tanpa perencanaan dan pembuatan keputusan yang tepat, cermat, dan kontinue. Tetapi sebaliknya, perencanaan yang baik tergantung pelaksanaan efektif fungsi-fungsi lain.²⁴

Perencanaan dan rencana dapat diklasifikasikan dalam beberapa cara yang berbeda. Cara pengklasifikasian perencanaan akan menentukan isi rencana dan bagaimana perencanaan itu dilakukan. Meskipun proses dasar perencanaan adalah sama bagi setiap manajer, dalam praktik perencanaan dapat mengambil berbagai bentuk. Hal ini disebabkan karena beberapa alasan. *Pertama*, perbedaan tipe organisasi mempunyai perbedaan misi (maksud), *kedua*, bahkan dalam suatu organisasi yang sama dibutuhkan tipe-tipe perencanaan yang

²³ *Ibid.*, *Landasan Manajemen*, hlm. 50.

²⁴ T. Hani Handoko, *Menejemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPF, 2009), hlm. 23-24.

berbeda untuk waktu-waktu yang berbeda. *Ketiga*, manajer-manajer yang berlainan akan mempunyai gaya perencanaan yang berbeda.²⁵

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Manusia adalah makhluk organisasi. Oleh karena itu, begitu ia dilahirkan ke dunia, ia menjadi anggota organisasi genetis yang disebut anggota organisasi keluarga. Bahkan, organisasi itu sudah ada sebelum kita dilahirkan karena kelahiran kita juga akibat hasil dari organisasi perkawinan. Di samping itu, begitu manusia lahir ia juga langsung menjadi anggota rukun tetangga, rukun warga, kelurahan, kecamatan, kabupaten, provinsi, dan warga negara Indonesia bahkan menjadi warga dunia. Ketika usia sekolah, manusia memasuki sekolah dan ia menjadi anggota organisasi sekolah. Setelah lulus dan bekerja, ia menjadi anggota organisasi di tempat kerjanya. Mungkin pula ia merangkap menjadi anggota organisasi agama, pemuda, politik, ekonomi, olahraga, hobi, profesi, dan sebagainya. Akhirnya, setelah manusia meninggal ia dicatat sebagai anggota organisasi kematian oleh panitia rukun kematian di tingkat RT.²⁶

Jadi manusia sejak dilahirkan sampai kematiannya tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Manusia adalah makhluk organisasional karena sejak lahir tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Organisasi terbentuk untuk kepentingan manusia, organisasi sebenarnya diciptakan untuk orang buka orang untuk organisasi.

²⁵ Brantas, *Dasar-dasar*, hlm. 58.

²⁶ *Ibid.* , *Dasar-dasar*, hlm. 70.

manusia harus memeralat organisasi, bukan diperalat organisasi. manusia jangan sampai diperbudak organisasi, tetapi manusia harus memperbudak organisasi-organisasi bukan tujuan, melainkan sebagai alat bagi manusia untuk mencapai tujuan.

Mengorganisasi adalah proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer yang mempunyai kekuasaan, yang perlu untuk mengawasi anggota-anggota kelompok. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat dilaksanakan dengan baik. Sebenarnya, manusia adalah yang paling terdepan dalam pentingnya dan perhatian. Dengan cara mengorganisasi, orang-orang dipersatukan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang saling berkaitan. Tinjauan teratas tentang *organizing* adalah untuk membantu orang-orang dalam bekerja bersama-sama secara efektif. Seorang manajer harus mengetahui, kegiatan-kegiatan apa yang akan diurus, siapa yang membantu dan siapa yang dibantu, saluran-saluran komunikasi, pengelompokan pekerjaan yang diikuti, hubungan-hubungan antara kelompok-kelompok kerja yang berbeda-beda susunan umum dari kelompok kerja itu.²⁷

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya

²⁷ *Ibid.* , *Dasar-dasar*, hlm. 70-71

yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya. Dua aspek utama proses penyusunan struktur organisasi adalah departementalisasi dan pembagian kerja. *Departementalisasi* merupakan pengelompokan kegiatan-kegiatan kerja suatu organisasi agar kegiatan-kegiatan kerja yang sejenis dapat dikerjakan bersama. Hal ini akan tercermin pada struktur formal suatu organisasi dan tampak atau ditunjukkan oleh suatu bagan organisasi. *pembagian kerja* adalah pemerincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggungjawab untuk dan melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas. Kedua aspek ini merupakan dasar proses pengorganisasian suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.²⁸

Pelaksanaan proses pengorganisasian yang sukses akan membuat suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Proses ini akan tercermin pada struktur organisasi yang mencakup aspek-aspek penting organisasi dan proses pengorganisasian, yaitu pembagian kerja, departementalisasi, bagan organisasi formal, rantai perintah dan kesatuan perintah, tingkat-tingkat hirarki manajemen, saluran komunikasi, penggunaan komite, rentang manajemen, dan kelompok-kelompok formal yang tak dapat dihindari.²⁹

²⁸ T. Hani handoko, *Manajemen Edisi 2*, hlm. 167-168.

²⁹ *Ibid.* , *Manajemen Edisi 2*, hlm. 169.

c. *Actuating* (Penggerakan atau Pelaksanaan)

Untuk melaksanakan hasil perencanaan dan pengorganisasian, maka perlu diadakan tindakan-tindakan kegiatan yang *actuating* (penggerakan). *Actuating* adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting sebab tanpa fungsi ini, maka apa yang telah direncanakan dan diorganisir itu tidak dapat direalisasikan dalam kenyataan. Untuk memahami apa yang dimaksud dengan penggerakan, beberapa batasan yang dikemukakan oleh ahli manajemen antara lain, George R. Terry memberi batasan *actuating* adalah menempatkan semua anggota dan para kelompok agar bekerja secara sadar untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi. S. Prajudi Atmosudirdjo, mengemukakan bahwa penggerakan adalah pengaktifan dari orang-orang sesuai dengan rencana dan pola organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan Sondang P. Siagian memberikan definisi bahwa penggerakan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan ekonomis.³⁰

Dari beberapa pendapat pakar manajemen di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa *actuating* merupakan salah satu fungsi manajemen dalam merealisasikan segenap tujuan, rencana, dan kegiatan-kegiatan yang tepat ditetapkan sebelumnya.

³⁰ Sunhaji, *Manajemen Madrasah*, hlm. 24-25.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Fungsi pengasawan (*controlling*) merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini sangat penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan ialah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Beda pengendalian dengan pengawasan adalah pada wewenang dari pengembang kedua istilah tersebut. Pengendalian memiliki wewenang turun tangan yang tidak dimiliki oleh pengawas. Pengawas hanya sebatas memberi saran, sedangkan tindak lanjutnya dilakukan oleh pengendalian. Jadi, pengendalian lebih luas dari pada pengawasan. Dalam penerapannya di pemerintah, kedua istilah tersebut sering terjadi tumpang tindih (*overlapping*), walaupun demikian penulis lebih senang menggunakan istilah pengawasan. Pengawasan ini berkaitan erat sekali dengan fungsi perencanaan, dan kedua fungsi ini merupakan hal yang saling mengisi, karena :

- 1) Pengawasan harus terlebih dahulu direncanakan.
- 2) Pengawasan baru dapat dilakukan jika ada rencana.
- 3) Pelaksanaan rencana akan baik, apabila pengawasan dilakukan dengan baik.

- 4) Tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah pengawasan atau penilaian dilakukan.³¹

Pengawasan pada hakikatnya merupakan usaha memberi petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. Lebih lanjut dikatakan bahwa pengawasan itu terdiri dari penentuan-penentuan standar, supervisi kegiatan atau pemeriksaan, perbandingan hasil dengan standar serta kegiatan mengoreksi kegiatan atau standar.

George R. Terry mengatakan bahwa pengawasan adalah program penentuan apa yang dicapai,, yaitu standar , apa yang dihasilkan, yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu pengambilan tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan menurut rencana, yaitu sesuai standar. Sedangkan Sondang P. Siagian mengartikan pengawasan sebagai proses pengamatan dan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.³²

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai,

³¹ Brantas, *Dasar-Dasar* , hlm. 188-189.

³² Sunhaji, *Manajemen Madrasah*, hlm. 25-26.

buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.³³

Menurut Mondy manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.³⁴

Senada dengan Tjutju Yuniarsih dan Suwatno bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.³⁵

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para pakar tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia yang terdiri atas pelatihan dan pengembangan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Manajemen Peserta Didik

Manajemen peserta didik merupakan salah satu bidang operasional manajemen berbasis sekolah. Manajemen peserta didik adalah penataan

³³ Muh. Hizbul Muflihini, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik Relasi kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja*, (Purwokerto: STAIN Press, 2014), hlm. 10.

³⁴ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber daya manusia* (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm.4.

³⁵ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 3.

dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai masuk sampai dengan keluarnya peserta didik tersebut dari suatu sekolah.³⁶

Ruang lingkup manajemen peserta didik antara lain: a) perencanaan dan penerimaan peserta didik; b) orientasi peserta didik yang baru; c) mengatur kehadiran atau ketidakhadiran peserta didik; d) mengatur pengelompokan dan evaluasi peserta didik; e) mengatur tingkat peserta didik, mutasi dan *drop-out*; f) mengatur kode etik, tata tertib dan peningkatan peserta didik; g) mengatur layanan dan organisasi peserta didik. Manajemen peserta didik bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan lancar, tertib, teratur, serta dapat mencapai tujuan. Dalam konteks ini, para tenaga pendidikan dan guru ikut terlibat dalam kegiatan manajemen peserta didik.³⁷

3. Manajemen Pengembangan Bakat dan Minat

Dalam manajemen (pengelolaan) kegiatan pembinaan bakat dan minat siswa, madrasah atau sekolah Islam bisa berpedoman pada ayat berikut:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

³⁶ Enco Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 45-46.

³⁷ Mukhamad Ilyasin dan Nanik Nurhayati, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: Aditya Media, 2012), hlm. 103-105.

Artinya: “Katakanlah (Hai Muhammad), setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing, dan Tuhan mengetahui siapa di antara mereka yang lebih lurus jalan hidupnya” (QS. Al Isra: 84).

Ayat di atas menjelaskan bahwa tiap diri manusia (peserta didik) memiliki potensi, dorongan dan pembawaan (bakat) sesuai dengan kecenderungan dan keinginan hati nuraninya (minatnya).³⁸ Oleh karena itu, setiap individu harus dikembangkan bakatnya yang sesuai dengan minatnya. Demikian halnya dengan manajemen pembinaan bakat siswa, harus memperhatikan minat siswa berbakat tersebut.

Pengembangan dan pembinaan bakat yang sesuai dengan minatnya sangat penting, karena tidak mudah bagi siswa untuk menonjol dalam semua bidang ilmu yang ia pelajari, tetapi akan mudah menonjol bagi anak jika ia belajar dalam mata pelajaran tertentu atau bidang tertentu yang ia senangi. Pendidikan akan berhasil jika ada keserasian antara kecenderungan dengan minatnya, antara pembawaan dengan pandangannya. Siswa yang cenderung (bakat) dalam bidang sastra, syair, dan tulis menulis, akan sulit menonjol dalam bidang ilmu ukur, ilmu eksak, dan kedokteran.³⁹

Berkenaan dengan pengembangan bakat dan minat siswa, seorang manajer pendidikan (kepala madrasah) juga harus mengerti bahwa tingkat kecerdasan (bakat) setiap siswa berbeda-beda, begitu juga dengan minatnya. Oleh karena itu, dalam mengelola kegiatan pembinaan bakat

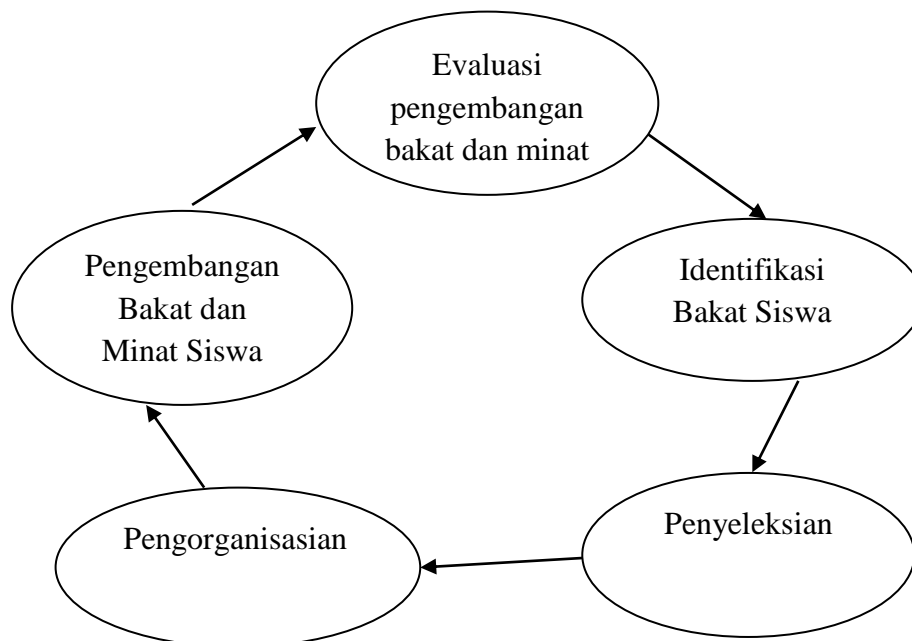
³⁸ Heri Janhari Muchtar, *Fikih Pendidikan*, hlm. 143.

³⁹ Muhammad Nasikh Ulwan, *Pendidikan Anak dalam Islam* (Jakarta: Pustaka Al Kautsar, 2007), hlm. 604.

dan minat siswa, kepala sekolah dan guru harus benar-benar memperhatikan kajian minat siswa-siswanya dan menjadikannya sebagai dasar dalam menentukan spesialisasi jenis kegiatan yang akan diselenggarakan, agar siswa dapat mencapai hasil yang maksimal.⁴⁰

Prosedur pelaksanaan pengembangan bakat dan minat siswa di sebuah lembaga pendidikan dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Alur Pengembangan Bakat dan Minat.⁴¹



Berdasarkan kerangka di atas, prosedur pengembangan bakat dan minat siswa diawali dengan perencanaan dengan tahap identifikasi terhadap bakat siswa, penyeleksian, pengorganisasian terhadap bakat dan minat siswa, yang dilanjutkan dengan pelaksanaan pengembangan bakat dan minat siswa, sehingga dalam proses kegiatan tidak terlepas dari

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 604-605.

⁴¹ Abdul Choliq, MT, *Manajemen Madrasah*, hlm. 21.

serangkaian prosedur pengembangan bakat dan minat siswa, serta evaluasi yang diterapkan.

Terkait dengan tujuan manajemen yang bersangkutan dengan produktivitas, dalam hal ini adalah siswa yang dibina bakat dan minatnya. Bentuk kegiatan pembinaan bakat dan minat yang dapat diselenggarakan lembaga pendidikan Islam meliputi kegiatan intrakurikuler dan ekstra kurikuler.

Selain bentuk-bentuk kegiatan tersebut, untuk pembinaan siswa berbakat dalam kegiatan kurikuler, kepala sekolah dan guru dapat melakukannya melalui bentuk-bentuk kegiatan pembinaan anak-anak berbakat dalam uraian terdahulu. Beberapa hal yang harus diperhatikan oleh sekolah/madrasah sehubungan dengan pengelolaan kegiatan pembinaan bakat dan minat dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler diantaranya : 1) Mendata dan menyeleksi siswa yang akan mengikuti tiap kegiatan dengan teliti dan cermat; 2) Menentukan petugas, pelatih, pembina atau penanggung jawab dari tiap sub kegiatan yang benar-benar berpotensi; 3) Malaksanakan setiap kegiatan dengan administrasi yang rapi dan tertib (misalnya ada daftar hadir), mengatur pembagian waktu dan tempatnya dengan baik serta menyediakan fasilitas yang diperlukan; 4) Memberi penghargaan dan honorarium yang layak/memadai pada tiap petugas/pembina/pelatih atau penanggung jawab kegiatan tersebut, supaya mereka merasa senang melaksanakan tugasnya; 5) Memonitor setiap kegiatan tersebut supaya tetap berjalan sesuai dengan ketentuan dan tidak

terjadi penyimpangan, baik dalam hal program maupun perilakunya; 6) Mengembangkan terus kemampuan atau potensi pelatih, pembina, guru atau *assatidz/assatidzah* yang bertugas pada tiap kegiatan agar kemampuannya terus berkembang sesuai kebutuhan; 7) Memberi kesempatan dan penghargaan kepada para siswa/santri peserta tiap kegiatan untuk menunjukkan tiap kemampuan yang telah dimilikinya pada waktu/event tertentu.⁴²

a. Bakat

1) Pengertian Bakat

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KKBI), kata bakat diartikan sebagai kepandaian, sifat dan pembawaan yang dibawa sejak lahir.⁴³ Sedangkan dalam bahasa Inggris, bakat sering digambarkan dengan kata “*talent*” yang berarti kemampuan alami seseorang yang luar biasa akan sesuatu hal atas kemampuan seseorang yang di atas rata-rata kemampuan orang lain akan sesuatu hal.⁴⁴ Secara bahasa (etimologi), kata “bakat” dalam kamus bahasa Indonesia berarti bekas, kesan, tanda-tanda (bekas luka).⁴⁵

William B. Michael, (1960: 59) dalam Jamal Ma'mur Asmani mendefinisikan bakat dengan *an aptitude may be defined as a person's capacity, or hypothetical potential, for acquisition of a certain more or*

⁴² Heri Janhari Muchtar, *Fikih Pendidikan*, hlm. 145.

⁴³ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, Edisi Keempat* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 122.

⁴⁴ Andin Sefrina, *Deteksi Minat Bakat Anak* (Yogyakarta: Media Pressindo, 2013), hlm. 29.

⁴⁵ WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta, Balai Pustaka, 1999), hlm. 78.

less well defined pattern of behavior involved in the performance of a task respectto which the individual has had little or no previous training. Woodworth dan Marquis menyatakan bahwa bakat (*aptitude*) termasuk kemampuan (*ability*).⁴⁶

Pengertian bakat secara istilah (terminologi) Wayan Nurkencana mengemukakan bahwa menurut Werren dalam bukunya yang berjudul *Dictionary of Psychology* mengatakan bahwa bakat adalah suatu kondisi atau disposisi-disposisi tertentu yang menggejala pada kecakapan seseorang untuk memperoleh dengan melalui latihan atau beberapa pengetahuan keahlian atau merespon seperti kecakapan untuk berbahasa, music dan sebagainya.⁴⁷ Sedangkan menurut Munandar menjelaskan bakat adalah kemampuan bawaan seseorang yang merupakan potensi yang masih perlu dilatih dan dikembangkan agar dapat terwujud.⁴⁸ Senada dengan Semiawan menjelaskan bahwa bakat adalah kemampuan yang merupakan sesuatu yang “*inherent*” dalam diri seseorang yang dibawa sejak lahir dan terkait dengan struktur otak.⁴⁹

G. Frederic Kuder dan Blanca B. Paulson berpendapat bahwa:

Bakat adalah semacam perasaan dan perhatian, ia merupakan metode pikir. Kita mengatakan bahwa seseorang mempunyai bakat terhadap kegiatan tertentu ketika ia merasakan kelegaan

⁴⁶ Jamal Ma'mur Asmani, *Kiat Mengembangkan Bakat Anak di Sekolah* (Jogyakarta: 2012), hlm. 18.

⁴⁷ Wayan Nurkencana, *Evaluasi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1986), hal. 204..

⁴⁸ Utami Munandar, *Anak-Anak Berbakat pembinaan dan Pendidikannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 22.

⁴⁹ Conny Semiawan, *Perspektif Pendidikan Anak Berbakat* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 1997), hlm. 11.

dan kenikmatan, serta apabila ia gembira mengerjakannya dan membicarakannya, juga ketika ia berusaha atas dasar keinginannya untuk menampakan seluruh tenagannya, guna mencapai hal itu. Akan tetapi, apabila kita tidak menyukai suatu macam kegiatan maka hal itu biasanya berarti bahwa tidak ada bakat kita terhadap kegiatan tersebut.⁵⁰

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli pendidikan di atas mengenai pengertian bakat, maka dapat penulis simpulkan bahwa bakat adalah kemampuan-kemampuan unggul seseorang yang membuat seseorang tersebut mempunyai prestasi yang unggul pula, baik dalam satu bidang maupun banyak bidang. Hal ini menunjukkan bahwa siswa yang satu dengan siswa yang lain memiliki kapasitas (kemampuan) yang berbeda. Misalnya, satu siswa mungkin berbakat dalam bidang akademik, seni tari, olah raga, tetapi mungkin siswa yang lain hanya memiliki bakat dalam bidang akademik saja.

Apabila bakat dibiarkan begitu saja tanpa adanya usaha untuk mengembangkannya, maka bakat tersebut tidak mempunyai pengaruh apapun terhadap kehidupan seseorang. Bakat akan menjadi barang mati yang tidak mempunyai kekuatan sama sekali. Oleh karena itu pengasahan menjadi satu-satunya jalan untuk menghidupkan bakat tersebut agar menjadi potensi yang dapat dibanggakan dalam dirinya.

Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Mary Banks Gregerson, dkk bahwa:

Phisicsts is refer to an entity that is an a full state of potentiatly as began in its ground state. The concept is broadly applicble

⁵⁰ G. Frederic Kuder dan Blanca B. Paulson, *Mencari Bakat Anak-Anak* (Jakarta: Bulan Bintang, 1982), hlm. 12-13.

*to entities that could unfold different ways or manifest themselves differently under different contexts or in different environments or situation. In physics, this is the state an entity is in when it is not being measured, because the process of performing the measurement can affect the state of the entity.*⁵¹

Pada umumnya, seseorang selalu memaksakan diri untuk mempelajari dan melakukan sesuatu tanpa harus mempertimbangkan dan mengukur bakat, sehingga seringkali hasil yang didapatkan pun tidak seberapa dan sama sekali jauh dari apa yang diinginkan.

2) Jenis-jenis Bakat

Menurut Andi Sri Suriati Amal dalam bukunya As'adi Muhammad terdapat lima jenis bakat. Kelima jenis bakat tersebut adalah sebagai berikut:⁵²

a) Bakat Kinetik Fisik (*Bodily Kinetic*)

Jenis bakat ini adalah bakat dalam menggunakan badan untuk memecahkan masalah dan mengekspresikan ide serta perasaan. Ciri-ciri anak yang mempunyai bakat jenis ini diantaranya : (a) Menonjol dalam bidang olah raga; (b) Tidak bisa duduk diam dalam waktu yang lama; (c) Pandai menirukan gerakan badan atau wajah orang lain; (d) Tangkas dalam kegiatan yang membutuhkan keterampilan tangan ; (e) Menggunakan badannya untuk mengekspresikan dirinya.

b) Bakat Bahasa (*Linguistic*)

⁵¹ Marry Banks Gregerson, dkk. *Teaching Creatively and Teaching Creativity*. (Newyork: Springer, 2013), hlm. 120.

⁵² As.adi Muhammad, *Deteksi Bakat & Minat Anak Sejak Dini*, (Yogyakarta: Garailmu, 2010), hlm. 38-41.

Bakat jenis ini adalah bakat dalam menggunakan kata-kata, baik oral maupun verbal secara efektif. Ciri-ciri anak yang mempunyai bakat jenis ini adalah : (a) Bisa menulis lebih baik dari anak seusianya; (b) Suka bercerita; (c) Suka membaca buku; (d) dapat mengkomunikasikan pikiran, perasaan, dan idenya secara baik.

c) Bakat Logika dan Matematis (*Logical Mathematical*)

Bakat jenis ini adalah bakat untuk mengerti dan menggunakan angka secara efektif, termasuk mempunyai kemampuan kuat untuk mengerti logika. Ciri-ciri anak yang mempunyai bakat ini adalah : (a) Selalu ingin tahu bagaimana alam dan benda-benda bekerja; (b) Suka bermain dengan angka; (c) Suka dengan pelajaran matematika; (d) Suka bermain dengan permainan asah otak; (e) Suka mengelompokkan benda-benda.

d) Bakat Musikalitas (*Musical*)

Bakat jenis ini adalah bakat untuk memahami musik melalui berbagai cara. Ciri-ciri anak yang memiliki bakat seperti ini adalah sebagai berikut : (a) Pandai dalam menghafal lagu dan menyanyikannya; (b) Dapat bermain alat musik; (c) Sensitif terhadap suara-suara yang ada disekitarnya; (d) Suka bersiul atau menggumam lagu.

e) Bakat Pemahaman Alam (*Naturalist intelligence*)

Bakat jenis ini adalah bakat untuk mengenali dan menggolongkan dunia tumbuhan dan binatang, termasuk dalam memahami

fenomena alam. Ciri-ciri anak yang mempunyai bakat jenis ini adalah : (a) Suka berceloteh mengenai binatang kesayangannya; (b) Suka bermain di air; (c) Suka ke kebun binatang, taman safari, atau kebun raya; (d) Suka bermain dengan binatang peliharaannya; (e) Suka mengoleksi kumbang, bunga, daun, atau benda-benda alam lainnya.

Jenis bakat yang dimiliki oleh seseorang Menurut Jamal Ma'mur Asmani ada dua jenis di antaranya: pertama Kemampuan di bidang khusus, misalnya bakat musik, melukis dan lain sebagainya, kedua bakat khusus yang dibutuhkan sebagai perantara untuk merealisasikan kemampuan khusus, misalnya, bakat melihat ruang (dimensi) dibutuhkan untuk merealisasikan kemampuan di bidang teknik arsitek.⁵³

b. Minat

1) Pengertian Minat

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI), minat berarti kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, diartikan pula sebagai gairah atau keinginan. Sedangkan dalam bahasa Inggris, minat sering digambarkan dengan kata-kata "*interest*" atau "*passion*". *Interest* bermakna suatu perasaan ingin memerhatikan dan penasaran

⁵³ Jamal Ma'mur Asmani, *Kiat Mengembangkan*, hlm. 22.

akan sesuatu hal, sedangkan “*passion*” sama maknanya dengan gairah atau suatu perasaan yang kuat atau anusiasisme terhadap suatu objek.⁵⁴

Menurut Crow & Crow dalam Abdurrahman Abror, mengatakan bahwa minat yang bisa disebut juga dengan *interest* adalah hal-hal yang berhubungan dengan daya gerak yang mendorong seseorang cenderung atau merasa tertarik pada orang, benda, atau kegiatan ataupun bisa berupa pengalaman yang efektif yang dirangsang oleh kegiatan itu sendiri.⁵⁵

Sangat penting apabila seorang pendidik memperhatikan minat dari siswanya. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Des Griffin bahwa “*there is compelling and important evidence about early childhood. Very young children are intrinsically creative and diverse in their interest, they respond to encouragement and stimulation*”.⁵⁶

Wayan Nurkencana mengemukakan bahwa menurut Doyles Fryer mendefinisikan minat sebagai gejala psikis yang berkaitan dengan objek atau aktivitas yang menstimulir perasaan senang pada individu.⁵⁷ Sedangkan menurut Slameto, minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh.⁵⁸

⁵⁴ Andin Sefrina, *Deteksi Minat*, hlm. 27.

⁵⁵ Abdurrahman Abror, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 112.

⁵⁶ Des Griffin, *Education Reform: The Unwinding of Intelligence and Creativity*, (Newyork: Springer, 2014), hlm. 286.

⁵⁷ Wayan Nurkencana, *Evaluasi Pendidikan*, hlm. 229.

⁵⁸ Slameto, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hlm. 57.

Dari definisi-definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam minat terdapat hal-hal sebagai berikut: 1) Perasaan senang atau tertarik pada objek, yang menjadikan seseorang memperhatikan objek yang disenangi; 2) Muncul setelah adanya pengetahuan tentang objek. Dengan demikian, minat dipandang sebagai suatu kesadaran terhadap suatu objek atas dasar adanya kebutuhan atau kemungkinan terpenuhinya kebutuhan.

2) Fungsi Minat

Menurut Nuchols dan Banducci dalam Abdul Wahib mengatakan bahwa fungsi minat adalah sebagai berikut : 1) Menimbulkan aspirasi ; 2) Sebagai pendorong yang kuat dalam memotivasi diri; 3) Menimbulkan prestasi ; 4) Untuk mempengaruhi bentuk intensitas cita-cita.

Sedangkan Hurlock dalam bukunya Hera Lestari Mikarsa yang berjudul Pendidikan Anak di SD mengatakan bahwa fungsi minat ada empat macam, yaitu : 1) Minat dapat mempengaruhi bentuk dan intensitas aspirasi; 2) Minat dapat sebagai pendorong; 3) Minat dapat berpengaruh pada prestasi; 4) Minat yang berkembang pada masa kanak-kanak dapat menjadi minat selamanya.⁵⁹

⁵⁹ Hera Lestari Mikarsa, *Pendidikan Anak Di SD*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2007), hlm. 3.7-3.8.

C. Manajemen Pengembangan Bakat dan Minat Siswa di Madrasah

Proses pengembangan bakat dan minat siswa dilakukan dengan beberapa tahapan, diantaranya sebagai berikut:

1) Perencanaan

Tahap perencanaan diawali dengan mengenali ataupun mendeteksi bakat yang dimiliki oleh siswa. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengenali bakat yang dimiliki oleh anak. Sebagaimana yang diungkapkan G. Frederic Kuder dan Blanca B. Paulson bahwa untuk mengenal bakat anak dilakukan dengan pengamatan yang cermat dalam waktu yang lama, dapat diketahui dengan jelas arah dari bakat anak misalnya tampak perhatiannya sangat besar terhadap segi-segi yang berhubungan sesuatu. Selain itu dapat dilakukan juga dengan menggunakan angket, angket merupakan cara yang mudah yang dapat membantu guru dalam mencari bakat murid-murid secara umum, walaupun tidak banyak manfaatnya untuk mengetahui berapa kuatnya bakat itu dan tingkat perhatiannya dalam berbagai segi kegiatan yang bermacam-macam.⁶⁰

Sedangkan menurut As'adi Muhammad ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh anak berbakat adalah terampil atau pandai: (a) menggunakan kata, (b) angka, (c) logika, (d) analitis, (e) sosialisasi, (f) mekanis, (g) memahami perasaan manusia, (h) berpikir abstrak.⁶¹

Sebagaimana dikatakan oleh S.C. Utami Munandar (1999) dan pendapat Renzulli dalam As'adi Muhammad bahwa seseorang dapat dikatakan

⁶⁰ G. Frederic Kuder dan Blanca B. Paulson, *Mencari Bakat*, hlm. 29-30.

⁶¹ As'adi Muhammad, *Deteksi Bakat*, hlm. 49.

sebagai anak berbakat apabila orang tersebut memiliki tiga ciri. Pertama, kemampuan intelektualnya di atas rata-rata (untuk anak berbakat intelektual). Kedua, kreativitas dan pengikatan diri terhadap tugas dan ciri ketiga adalah motivasi. Ketiganya saling bertautan antara satu dengan lainnya.⁶²

Menurut Andi Hakim Nasution untuk dapat mengenali siswa berbakat, ada beberapa ciri yang melekat pada diri siswa yang dikelompokkan menjadi siswa berbakat, yaitu: (a) Ciri-ciri fisik; (b) Ciri-ciri intelektual; (c) Ciri-ciri emosional; (d) Ciri-ciri social; (e) Ciri-ciri social.⁶³ Berdasarkan ciri-ciri tersebut di atas, bahwa siswa berbakat bisa juga dikatakan sebagai siswa yang cerdas, baik dalam bidang kecerdasan intelektual, emosional maupun sosial, serta fisik yang sehat.

Setelah bakat siswa sudah terdeteksi, untuk selanjutnya cara yang dilakukan yaitu dengan memunculkan minat siswa. Menurut Djamarah, dalam bukunya *Psikologi Belajar* mengemukakan bahwa macam cara yang dapat guru lakukan untuk menimbulkan minat anak, yaitu :⁶⁴ 1) Program Keagamaan, program ini bermanfaat bagi peningkatan kesadaran moral beragama peserta didik; 2) Pelatihan Profesional, yang ditujukan pada pengembangan kemampuan nilai tertentu bermanfaat bagi peserta didik dalam pengembangan keahlian khusus; 3) Organisasi Siswa, dapat menyediakan sejumlah program dan tanggung jawab yang dapat mengarahkan siswa pada pembiasaan hidup berorganisasi; 4) Rekreasi dan waktu luang; 5) Kegiatan

⁶² *ibid.* , hlm. 62.

⁶³ Andi Hakim Nasution, *Anak-Anak Berbakat Pendidikan dan Pembinaannya* (Jakarta: Bunga Rampai, 1993), hlm. 112.

⁶⁴ Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 133.

Kultural, adalah kegiatan yang berhubungan dengan penyadaran peserta didik terhadap nilai-nilai budaya; 6) Program Perkemahan, kegiatan ini mendekatkan peserta didik dengan alam; 7) Program Live-in-Exposure, adalah program yang dirancang untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menyingkap nilai-nilai yang berkembang di masyarakat.

2) Pengorganisasian

Tahap pengorganisasian dalam proses pengembangan bakat dan minat siswa dilakukan dengan menyusun pelaksanaan pengembangan bakat dan minat siswa yang meliputi pengelompokan siswa sesuai dengan bakat yang dimiliki, penyusunan jadwal kegiatan pengembangan, menentukan pelatih ataupun tutor dalam pelaksanaan pengembangan, mengalokasikan anggaran pembiayaan kegiatan pengembangan, pengadaan media yang diperlukan dalam kegiatan pengembangan, serta penyusunan teknik evaluasi yang nantinya akan digunakan.

3) Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan ini merupakan bentuk *action* dari perencanaan dan pengorganisasian yang telah dilakukan sebelumnya. Dalam pelaksanaan ini diharapkan dapat berjalan sesuai dengan yang sudah direncanakan dan diorganisasikan sebelumnya. Agar bakat dan minat siswa berkembang secara baik, maka beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut : (1) Memberikan kesempatan kepada anak untuk melakukan eksplorasi; (2) Memberikan sarana yang memadai bagi pengembangan minat dan bakat sesuai dengan keinginan yang muncul; (3) Menghadirkan suasana yang

menantang dan merangsang bagi perkembangan kreativitas anak; (4) Mengikutsertakan anak pada kelompok atau gabungan *the gifted children*; (5) Perlakuan yang proposional apabila anak mengalami kegagalan.

Anik Pamilu dalam bukunya As'ad Muhammad menjelaskan bahwa ada hal-hal yang harus dilakukan oleh orang tua dan guru terhadap anaknya yang berbakat, diantaranya:⁶⁵(1) Perlakuan khusus terkait dengan bakatnya; (2) Pemberian bimbingan dan pembinaan terhadap bakatnya; (3) Tidak mengunggulkan kelebihan anak dihadapan orang lain. (4) Tidak membandingkan bakat yang dimiliki anak; (5) Menanamkan disiplin pada anak berbakat; (6) Tidak memberikan label “berbakat” pada anak; (7) Memberi kesempatan pada anak untuk mengeksplor kemampuannya; (8) Memupuk rasa tanggungjawab, kemandirian, dan kepercayaan diri; (9) Memberi kesempatan anak mengembangkan imajinasinya; (10) Memberikan anak dengan beraneka ragam bacaan yang dapat memperkaya pengalamannya; (11) Memuji dan menghargai jerih payah anak; (12) Mengembangkan bakat dan potensi anak seluas-luasnya; (13) Mengarahkan anak menuju kehidupan yang utuh; (14) Menjalin hubungan yang baik dengan pihak sekolah dan masyarakat.

4) Pengawasan

Proses pengembangan bakat dan minat dalam tahap pengawasan dapat dilakukan dengan pemberian motivasi pada siswa mengikuti kegiatan, mengamati perkembangan siswa saat latihan, serta pendampingan khusus saat

⁶⁵ As'adi Muhammad, *Deteksi Bakat*, hlm. 123.

kegiatan berlangsung dengan memberikan berbagai inovasi dan variasi pembelajaran agar tercipta suasana yang kondusif sehingga minat siswa terhadap pengembangan bakat yang dimiliki dapat terbina.

5) Pengevaluasian

Pada tahap pengevaluasian ini, proses pengembangan bakat dan minat siswa dilakukan dengan pemberian *reward and punishment* pada siswa. Selain itu menurut Hera Lestari Mikarsa mengatakan bahwa perkembangan minat anak dapat dipelajari melalui berbagai macam cara, diantaranya :⁶⁶ (1) *Trial and Error* (coba ralat), dengan mencoba-coba secara tidak langsung, maka akan timbul minat terhadap sesuatu; (2) Proses identifikasi pada orang yang dicintai (misalnya ayah atau ibu), model identifikasi ini semakin lama semakin berkurang begitu anak menginjak usia dewasa karena bukan hanya keluarga yang berpengaruh pada anak tetapi juga peran kelompok teman sebaya.

Dalam pengembangan bakat dan minat siswa di Madrasah secara materi dapat dilakukan dengan memberikan perlakuan khusus, latihan permainan dan stimulasi, pemberian motivasi, peningkatan kreativitas siswa, peningkatan nutrisi otak dengan makanan bervitamin,⁶⁷

Selain itu, untuk memberikan materi kepada siswa berbakat guna membina bakat dan minatnya, maka diperlukan pengembangan kurikulum yang harus mempertimbangkan segi IQ dan potensi-potensi lainnya. Inti materi boleh tetap sama dengan materi standar, hanya memerlukan pengelolaan, yakni dengan cara sebagai berikut: a) Pengembangan bahan

⁶⁶ Hera Lestari Mikarsa, *Pendidikan Anak*, hlm. 38.

⁶⁷ As'adi Muhammad, *Deteksi Bakat*, hlm. 147-193.

pelajaran; b) Mengembangkan strategi belajar-mengajar; c) Menyusun sistem evaluasi yang sesuai; d) Membuat program bimbingan dan penyuluhan yang efektif bagi siswa; e) Mewujudkan lingkungan pembelajaran yang dapat membantu perkembangan bakat dan minat siswa; f) Menyediakan guru yang dapat melayani bakat dan minat siswa; g) Melengkapi sarana dan fasilitas belajar.⁶⁸

Untuk mengarahkan dan mengembangkan bakat anak As'adi Muhammad mengatakan bahwa ada beberapa hal yang perlu diketahui oleh guru dan orang tua tentang bagaimana cara mengasuh dan mengembangkan bakat anak, yaitu :⁶⁹ (1) Memberikan perlakuan khusus dan lingkungan rumah yang mendukung dengan cara : (a) memberikan kebebasan; (b) menunjukkan rasa hormat; (c) menciptakan kedekatan emosional; (d) penanaman nilai; (e) penekanan prestasi; (f) mengembangkan minat; (g) menghargai kreativitas anak; (2) Memberikan latihan (permainan dan stimulasi), hal yang perlu diperhatikan untuk memilih kegiatan atau stimulasi untuk anak berbakat, diantaranya : (a) memilih jenis kegiatan yang tepat dan ; (b) memperhatikan tujuan dari kegiatan yang ingin diberikan kepada anak berbakat.

Cara mengembangkan bakat dan minat di sekolah dilakukan dengan mengadakan ekstrakurikuler. Menurut Mamat Supriatna dalam Jamal Ma'mur Asmani mengartikan bahwa:

Ekstrakurikuler sebagai kegiatan pendidikan yang dilakukan di luar jam pelajaran tatap muka. Kegiatan tersebut dilakukan di dalam atau di

⁶⁸ Andi Hakim Nasution, *Anak-Anak Berbakat : Pendidikan dan Pembinaannya* (Jakarta: Bunga Rampai, 1993) , hal. 65-66.

⁶⁹ As'adi Muhammad, *Deteksi Bakat*, hlm.147-170.

luar lingkungan sekolah dalam rangka memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan menginternalisasikan nilai-nilai atau berbagai aturan agama serta norma-norma social, baik lokal, nasional, maupun global. Tujuannya adalah untuk membentuk insan yang paripurna. Dengan kata lain ekstrakurikuler merupakan kegiatan pendidikan di luar jam pelajaran dengan tujuan membantu perkembangan anak didik sesuai kebutuhan, potensi, bakat, dan minat mereka. Disinilah ekstrakurikuler memainkan peranan yang signifikan dan strategis untuk menggali dan mengembangkan bakat anak.⁷⁰

Senada dengan hal tersebut, dalam pengembangan bakat dan minat siswa di sekolah dapat dilakukan melalui kegiatan sebagai berikut: a) Kegiatan Intrakurikuler, dalam kegiatan ini bentuk pengembangan yang diterapkan di sekolah meliputi pemerdayaan, percepatan, pengelompokan khusus, peninjauan lembaga-lembaga penelitian dan pengembangan, pengadaan lomba-lomba; b) Kegiatan Ekstrakurikuler, dalam kegiatan ini bentuk pengembangan bakat dan minat yang dilakukan meliputi rohis, pramuka, dokter kecil, majalah dinding, kesenian, dan olahraga dan kegiatan lainnya.⁷¹

D. Telaah Pustaka

Penelitian ini membahas tentang Manajemen Pengembangan bakat dan Minat Siswa MI Ma'arif NU 1 Pageraji dan MI Darul Hikmah. Berdasarkan eksplorasi penulis juga mengambil rujukan dari hasil penelitian sebelumnya, antara lain:

Tesis karya Hydra Artanti dengan judul Upaya Mengefektifkan Program Akselerasi dalam Rangka Pengembangan Potensi Siswa Berbakat Intelektual (studi kasus di MAN 3 Malang). Penelitian ini membahas tentang

⁷⁰ Jamal Ma'mur Asmani, *Kiat Mengembangkan*, hlm. 151-152.

⁷¹ Heri Janhari Muchtar, *Fiqih Pendidikan*, hlm. 144.

program akselerasi yang merupakan suatu program bagi siswa berbakat intelektual yang telah diaplikasikan di sekolah-sekolah dari tingkat dasar sampai menengah.⁷²

Penelitian yang dilakukan oleh Aldi Al Bani tentang Pengembangan Potensi, bakat, dan minat melalui kegiatan pengembangan diri. Penelitian ini membahas tentang pengembangan diri yang ditunjukkan untuk membantu peserta didik untuk mengaktualisasikan dirinya dengan mengembangkan minat, bakat, dan potensi yang dimilikinya untuk menjadi pribadi yang seimbang antara jasmani dan rohani.⁷³

Tesis Arini Estiastuti dengan judul Manajemen Pembelajaran Program Akselerasi (Studi Kasus di SD Negeri Sompok Semarang). Penelitian ini mengkaji tentang Penyelenggaraan program akselerasi sangat penting karena dengan memberikan pelayanan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan siswa yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa.⁷⁴

Tesis Sattuang dengan judul Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kurangnya Minat Belajar Pendidikan Agama Islam Pada Siswa SMU Negeri I Bangkala Kabupaten Jenepono. Penelitian ini mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kurangnya minat siswa SMU Negeri 1 Bangkala Kabupaten

⁷² Hydra Artanti, *Upaya Mengefektifkan Program Akselerasi dalam Rangka Pengembangan Potensi Siswa Berbakat Intelektual (studi kasus di MAN 3 Malang)*, (Tesis), Malang: Pascasarjana UIN Malang, 2008. http://lib.uin-malang.ac.id/mod=th_detail&id=069200007. (Di akses tanggal 23 Maret 2014).

⁷³ Aldi Al Bani, *Pengembangan Potensi Bakat dan Minat Melalui Kegiatan Pengembangan Diri*, <http://aldialbana.blogspot.com/2013/01/pengembangan-potensibakat-dan-minat.html>. Di Akses tanggal 16 Maret 2014.

⁷⁴ Arini Estiastuti, *Manajemen Pembelajaran Program Akselerasi (Studi Kasus di SD Negeri Sompok Semarang)*, (Tesis), Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang, 2008. <http://lib.unnes.ac.id/16734/1/1103506013.pdf>. Di akses tanggal 12 Februari 2015.

Jeneponto terhadap pelajaran pendidikan agama Islam, dan usaha-usaha yang harus dilakukan dalam meningkatkan minat belajar pendidikan agama Islam pada siswa tersebut.⁷⁵

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, jelaslah bahwa penelitian yang akan dilaksanakan berbeda dengan hasil-hail penelitian sebelumnya. Jika ada kemiripan, bukan berarti sama persis, tetapi penelitian yang sudah ada dalam kajian pustaka ini menjadi rujukan dalam penyusunan penelitian ini sehingga peneliti dapat memposisikan dirinya dengan baik agar tidak terjadi duplikasi penelitian.

⁷⁵ Sattuang, *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kurangnya Minat Belajar Pendidikan Agama Islam Pada Siswa SMU Negeri 1 Bangkala Kabupaten Jeneponto*. (Tesis), Makasar: Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar 2004. Di akses tanggal 12 Februari 2015.