

**IMPLEMENTASI PENDIDIKAN BERBASIS TALENTA
DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PADA LEMBAGA BUMI SCHOLAR DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama
Islam Universitas Islam Indonesia Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)



Disusun Oleh:
Muhamad Yusuf Imadudien
19422180

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
JURUSAN STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025

**IMPLEMENTASI PENDIDIKAN BERBASIS TALENTA
DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PADA LEMBAGA BUMI SCHOLAR DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama
Islam Universitas Islam Indonesia Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)



Disusun Oleh:
Muhamad Yusuf Imadudien
19422180

Pembimbing :
Drs. Aden Wijdan SZ, M.Si

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
JURUSAN STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Muhamad Yusuf Imadudien
NIM : 19422180
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Ilmu Agama Islam
Judul Penelitian : Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta dalam
Perspektif Manajemen Pendidikan Islam pada Lembaga
BUMI Scholar di Yogyakarta

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan tidak ada hasil karya orang lain kecuali yang diacu dalam penelitian dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka penulis bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan dan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini penulis buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 05 Agustus 2025

Yang menyatakan,



Muhamad Yusuf Imadudien

PENGESAHAN

Skripsi ini telah diujikan dalam Sidang Skripsi Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Pendidikan Agama Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 2 September 2025
Judul Skripsi : Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam pada Lembaga Bumi Scholar di Yogyakarta
Disusun oleh : MUHAMAD YUSUF IMADUDIEN
Nomor Mahasiswa : 19422180

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dari Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua/Pembimbing : Drs. Aden Wijdan S.Z., M.Si

Penguji I : Edi Safitri, S.Ag, MSI

Penguji II : Dr. Drs. M. Hajar Dewantoro, M.Ag

(.....)
(.....)
(.....)

Yogyakarta, 2 September 2025

Dekan,



Dr. Drs. Asmuni, MA
Dr. Drs. Asmuni, MA

NOTA DINAS

Yogyakarta, 08 Safar 1447 H

02 Agustus 2025 M

Hal : Skripsi

Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam

Universitas Islam Indonesia

di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb

Berdasarkan penunjukan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor: 1461/Dek/60/DAATI/FIAI/X/2024 tanggal 23 Oktober 2024 M, 26 Rabiul Akhir 1446 H.

Atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara:

Nama : Muhamad Yusuf Imadudien

NIM : 19422180

Mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

Jurusan/Program Studi : Pendidikan Agama Islam

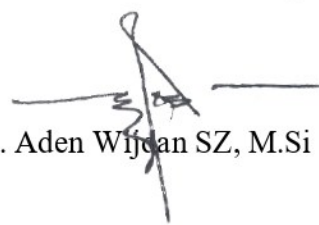
Tahun Akademik : 2024/2025

Judul Skripsi : Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam pada Lembaga BUMI Scholar di Yogyakarta

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi saudara tersebut diatas memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Demikian, semoga dalam waktu dekat bisa dimunaqasahkan, dan bersama ini kami kirimkan 4 (empat) eksemplar skripsi yang dimaksud.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Dosen Pembimbing.


Drs. Aden Wijan SZ, M.Si

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

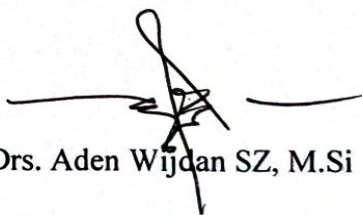
Nama Mahasiswa : Muhamad Yusuf Imadudien

Nomor Mahasiswa : 19422180

Judul Skripsi : Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta dalam
Perspektif Manajemen Pendidikan Islam pada Lembaga
BUMI Scholar di Yogyakarta

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini. serta setelah dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqosah skripsi pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 02 Agustus 2025



Drs. Aden Wijdan SZ, M.Si

MOTTO

"Ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri
handayani."

“Di depan memberi teladan, di tengah membangun kemauan, di
belakang memberi dorongan.”

(Ki Hajar Dewantara)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah, saya persembahkan skripsi ini sebagai ungkapan terima kasih saya kepada :

Diri saya sendiri karena telah menyelesaikan skripsi ini dengan baik, serta mampu bertahan dan bangkit meskipun berbagai halangan serta rintangan menghadang datang silih berganti disertai dengan gejolak batin yang tak menentu.

Kedua orang tua saya, Bapak Sukanto dan Ibu Sri Rokhmawati, yang selalu memberikan dukungan materi maupun non materi, doa dan ridhonya hingga mengantarkan saya pada titik ini.

Serta semua sanak saudara, sahabat-sahabat dan semua orang baik yang selalu mendukung dan selalu ada dalam setiap langkah saya.

Sekali lagi terima kasih untuk semua doa dan dukungan nya. Semoga setiap doa yang disemogakan tersemogakan. Terimakasih.

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PENDIDIKAN BERBASIS TALENTA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM PADA LEMBAGA BUMI SCHOLAR DI YOGYAKARTA

Oleh:
Muhamad Yusuf Imadudien

Penelitian ini bertujuan mengkaji implementasi pendidikan berbasis talenta di Lembaga BUMI Scholar dari perspektif manajemen pendidikan Islam, serta menganalisis relevansinya. Hal ini didorong oleh tantangan mutu pendidikan di Indonesia yang membutuhkan model pengembangan potensi unik setiap individu.

Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan subjek penelitian meliputi Founder & President Director, Director of Program, dan seorang mentee BUMI Scholar, yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis dengan model interaktif.

Hasilnya, BUMI Scholar mengimplementasikan pendidikan berbasis talenta dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam. Pendekatan holistik ini menggunakan model **9-box** untuk memetakan potensi dan performa peserta. Pelaksanaan program menekankan pada nilai ukhuwah dan musyawarah, yang sangat relevan dengan konsep manajemen pendidikan Islam dalam mengembangkan potensi manusia sebagai *khalifah* yang bermanfaat bagi sesama (*khoirunnas anfa'uhum linnas*), sesuai dengan nilai inti organisasi BESTARI.

Kata Kunci: Pendidikan Berbasis Talenta, Manajemen Pendidikan Islam, BUMI Scholar

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF TALENT-BASED EDUCATION IN THE PERSPECTIVE OF ISLAMIC EDUCATION MANAGEMENT AT THE BUMI SCHOLAR INSTITUTION IN YOGYAKARTA

By:

Muhamad Yusuf Imadudien

This study aims to examine the implementation of talent-based education at the BUMI Scholar Institution from the perspective of Islamic education management and to analyze its relevance. This is motivated by the challenge of education quality in Indonesia, which requires a model for developing each individual's unique potential.

The research uses a qualitative method, with research subjects including the Founder & President Director, the Director of Program, and a mentee of BUMI Scholar, selected through a purposive sampling technique. Data were collected through interviews, observation, and documentation, then analyzed using an interactive model.

*The results show that BUMI Scholar implements talent-based education by integrating Islamic values. This holistic approach uses the **9-box model** to map participants' potential and performance. Program execution emphasizes the values of ukhuwah (brotherhood) and musyawarah (deliberation), which are highly relevant to the concept of Islamic education management in developing human potential as a khalifah (vicegerent) who is beneficial to others (khoirunnas anfa'uhum linnas), in line with the organization's core values of BESTARI.*

Keywords: Talent-Based Education, Islamic Education Management, BUMI Scholar

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ
وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ، أَمَّا بَعْدُ

Syukur Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, rahmat dan karunia-Nya sehingga saat ini peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul “Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam pada Lembaga BUMI Scholar di Yogyakarta” . Sholawat dan salam peneliti juga haturkan kepada Nabi Muhammad SAW. Rasul yang menjadi panutan umat sepanjang zaman, yang menyampaikan suatu kebenaran tanpa merasa getar dan takut, yang rela mengorbankan dirinya untuk kepentingan umatnya.

Adapun tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Agama Islam, Jurusan Studi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam di Universitas Islam Indonesia. Alhamdulillah, tugas akhir ini terselesaikan dengan lancar, dalam penyusunan tugas akhir ini, peneliti juga mendapat dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc, Ph.d selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Dr. Drs. Asmuni, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
3. Ibu Mir' atun Nur Arifah, S.Pd.I., M.Pd.I selaku Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam
4. Ibu Siti Afifah Adawiyah., S. Pd.I., M.Pd.I selaku sekretaris prodi Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Drs. Aden Wijdan SZ, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, memberi kritik serta masukan dan selalu memotivasi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ilmu Agama Islami Universitas Islam Indonesia atas dukungan yang sangat bermanfaat bagi penulis dan telah memberikan pengalaman serta ilmu selama penulis belajar di Program Studi Pendidikan Agam Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
7. Kedua orang tua saya beserta keluarga, yang telah memberikan dukungan secara materi maupun non materi, yang tiada lelah mendoakan saya setiap hari.
8. Kak Hanif Muhammad Ibrahim, S.H. M.Kn., Kak Azmi Fathu Rohman, S.H, dan Kak Amirudin selaku informan penelitian yang bersedia membantu memberikan data dan informasi dalam rangka penelitian ini.

9. Seluruh sahabat yang telah memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis.
10. Seluruh karyawan Fakultas Ilmu Agama Islam dan Universitas Islam Indonesia yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan persyaratan administrasi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh peneliti. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan skripsi ini, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua

Yogyakarta, 05 Agustus 2025

Penulis,



Muhamad Yusuf Imadudien

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	3
PENGESAHAN	4
REKOMENDASI PEMBIMBING	6
MOTTO.....	7
HALAMAN PERSEMBAHAN	8
ABSTRAK	9
KATA PENGANTAR.....	11
DAFTAR ISI	14
DAFTAR TABEL	16
DAFTAR GAMBAR.....	16
BAB I.....	17
PENDAHULUAN	17
A. Latar Belakang.....	17
B. Fokus	25
C. Pertanyaan Penelitian	25
D. Tujuan Penelitian.....	26
E. Manfaat.....	26
F. Sistematika Pembahasan	27
BAB II	30
KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	30
A. Kajian Pustaka	30
B. Kajian/Landasan Teori	41
BAB III.....	68
METODE PENELITIAN	68
A. Jenis Penelitian	68
B. Tempat dan Lokasi Penelitian	69
C. Informan Penelitian	70
D. Teknik Penentuan Informan	71
E. Teknik Pengumpulan Data	71

F. Keabsahan Data	74
G. Teknik Analisis.....	75
BAB IV	77
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	77
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	77
B. Paparan Data.....	93
BAB V	115
PENUTUP	115
A. Kesimpulan.....	115
B. Saran	117
DAFTAR PUSTAKA.....	122
LAMPIRAN	126

DAFTAR TABEL

4.1 1Data Pengurus Eksekutif	92
------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 9 Box-Model.....	47
Gambar 4. 1 21 st Century Skills	81
Gambar 4. 2 Dokumentasi Wawancara Hanif Muhammad Ibrahim, S.H, M.Kn	96
Gambar 4. 3 Dokumentasi Wawancara dengan Azmi Fathu Rohman.....	103
Gambar 4. 4 Dokumentasi Wawancara Amirudin	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan penting dalam perkembangan sebuah negara. Masa depan cerah dapat diraih oleh seseorang yang telah mempersiapkannya dengan baik, salah satunya dengan memiliki bekal pendidikan. Pendidikan sebagai tulang punggung dalam masyarakat memiliki peranan penting yang mempengaruhi sektor politik, ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat.¹

Melalui pendidikan, sebuah negara dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Indonesia sebagai negara besar kepulauan yang memiliki wilayah luas dari Sabang sampai Merauke memerlukan sistem pendidikan yang dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat dan seluruh wilayahnya. Oleh karena itu, permasalahan terbesar dalam dunia pendidikan di Indonesia bukan hanya meningkatkan akses pendidikan supaya dapat dijangkau oleh seluruh masyarakat Indonesia.²

¹ Vidi Sukmayadi and Azizul Halim Yahya, "Indonesian Education Landscape and the 21st Century Challenges", *Journal of Social Studies Education Research*, 11.4 (2020), pp. 219–34.

² Ibid

Komitmen negara Indonesia terhadap pendidikan tertuang dalam Pasal 28C ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.”

Tantangan dunia pendidikan disebutkan oleh Rahmat Hidayat dalam “Kebangkitan Pengetahuan” (Kompas, 8 Mei 2023) menyatakan dalam hal pendidikan dan inovasi pengetahuan, Indonesia berada di peringkat 81 dari 132 negara. Posisi Indonesia sangat menyedihkan karena jauh tertinggal dibandingkan negara-negara di Asia Tenggara, hanya mengungguli Kamboja dan Myanmar, serta dianggap sejajar dengan negara-negara di Afrika seperti Nambia, Guyana, Kenya, dan Rwanda. Bahkan indikator pendidikan pra universitas berada pada posisi ke-92.³

Tidak efektifnya sistem pendidikan Indonesia sering dibenturkan dengan kesejahteraan guru atau tenaga pendidikan. Dalam tulisan Rapor Merah Pengelolaan Guru (Hafid Abbas, *Kompas*, 11 Desember 2020), 86% APBN dan APBD untuk pendidikan dialokasikan untuk mengaji guru dan tenaga pendidikan.⁴

Sementara itu, para guru yang telah memperoleh tunjangan sertifikasi dan yang belum, menunjukkan prestasi relatif sama. Demikian juga hasil

³ Tanri Abeng, "Ketertinggalan Pendidikan Adakah Solusi?" *Kompas*, (2023).

⁴ Hafid Abbas, "Rapor Merah Pengelolaan Guru", *Kompas*, (2020).

sertifikasi guru yang melibatkan 240 SD dan 120 SMP di seluruh Indonesia, dengan total 3.951 siswa, tidak berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Itu artinya optimalisasi dampak pendidikan bukan hanya soal peningkatan gaji, tapi perlu pembangunan secara komprehensif dimulai dari pengembangan talenta, *top talent recruitment* hingga pembentukan ekosistem jangka panjang yang mampu mendobrak di setiap bidangnya.

Menurut Karim dalam Rilci, permasalahan yang lebih krusial lainnya adalah meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia agar tercapai pemerataan kualitas sampai pada wilayah-wilayah pelosok dan perbatasan, sehingga tidak ada kesenjangan mencolok antara pendidikan di wilayah pulau Jawa dan di luar pulau Jawa.⁵

Dampak sistem pendidikan menjalar pada kualitas dunia kerja di mana 43% tenaga kerja Indonesia hanya tamatan SMP ke bawah. Hal ini sejalan dengan data tentang Rata-rata Lama Belajar (RLB) hanya 9,08 % pada 2022 berbanding 7,3% pada tahun 2005, berarti hanya naik 1,78 % dalam waktu 17 tahun. Sementara itu, jumlah lulusan S1 hanya 4,39%.

Dalam rangka memperbaiki sistem pendidikan di Indonesia agar sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan zaman diperlukan suatu kurikulum pendidikan. Kurikulum pendidikan memiliki peranan besar dalam menentukan kemajuan dunia pendidikan yang meliputi konsep hingga penerapannya di lapangan. Indonesia pernah sebanyak beberapa kali

⁵ Rilci Kurnia Illahi, "Implementasi Kurikulum Berbasis Talenta Pada Ruang Pendidik Institut Nasional SJAFEI (INS) Kayutanam Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat", 2016.

melakukan perubahan kurikulum yakni pada tahun 1947 hingga yang terakhir saat ini tahun 2022 dengan Kurikulum Merdeka belajar. Perubahan kurikulum dilakukan seiring dengan perkembangan sistem politik, sosial, budaya, ekonomi dan IPTEK.⁶

Kurikulum Merdeka yang saat ini mulai diterapkan pada tahun ajaran 2022/2023 merupakan kurikulum dengan pembelajaran intrakurikuler yang beragam yang menitikberatkan pada konteks sehingga kurikulum ini memberikan ruang bagi peserta didik untuk mendalami konsep hingga tercapai kompetensi yang diharapkan.

Kurikulum Merdeka diluncurkan oleh pemerintah Indonesia untuk memberikan solusi terhadap permasalahan pendidikan di Indonesia terkait dengan kesenjangan kualitas pendidikan di berbagai wilayah, khususnya setelah munculnya pandemi Covid. Kurikulum Merdeka (yang sebelumnya disebut sebagai kurikulum prototipe) dikembangkan sebagai kerangka kurikulum yang lebih fleksibel, sekaligus berfokus pada materi esensial dan pengembangan karakter, talenta dan kompetensi peserta didik.⁷

Tujuan Kurikulum Merdeka belajar tidak hanya berfokus pada aspek nilai rapor semata, melainkan aspek kualitas dari setiap peserta didik.

⁶ Adeliya Putri Ananda and Hudaidah Hudaidah, "Perkembangan Kurikulum Pendidikan Indonesia Dari Masa Ke Masa", *SINDANG: Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Kajian Sejarah*, 3.2 (2021), pp. 102–08.

⁷ Kemendikbudristek, Latar Belakang Kurikulum Merdeka, 2024, lihat pusatinformasi.guru.kemdikbud.go.id

Menurut Suparman dalam Effendi & Wahidy, mutu seseorang terlihat dari tingkat kepribadian dan potensi-potensi (bakat, minat dan kemampuannya), maka anak berbakat pun memerlukan program yang dapat mengembangkan bakat dan potensinya.⁸

Pendidikan menjadi aspek penting untuk mengembangkan talenta, senada dengan apa yang disampaikan oleh Deputi Bidang Koordinasi Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Moderasi Beragama Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK) Agus Sartono yang menjelaskan bahwa ujung tombak Manajemen Talenta Nasional yaitu pendidikan. Pendidikan itu tujuannya membentuk karakter dan membangun keadaban. Perlu membentuk karakter yang kuat dalam mempersiapkan talenta-talenta muda Indonesia.⁹

Pendekatan pendidikan berbasis talenta merupakan suatu konsep yang mengacu pada pengembangan potensi dan bakat pelajar. Potensi dan bakat tersebut dapat dianggap sebagai talenta yang diberikan sejak lahir agar dapat dikembangkan seiring berjalan pertumbuhan usia. Hal ini bertujuan untuk memberikan pengalaman yang berharga bagi peserta didik dalam mengembangkan talenta mereka. Pendidikan berbasis talenta dapat

⁸ Darwin Effendi and Achmad Wahidy, "Pendidikan Berbasis Konsepsi Keberbakatan", in *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 2021, pp. 14–21.

⁹ Novrizaldi, "Talenta Muda Perlu Dipersiapkan Sejak Dini Untuk Wujudkan Indonesia Emas 2045".

menjadi salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan berkarakter.

Kebutuhan pengembangan talenta peserta didik dapat dipertimbangkan dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang mampu menunjukkan peningkatan yang nyata dalam prestasi, sehingga tumbuh rasa kompetensi dan rasa harga diri. Menurut Firoosat dalam Effendi & Wahidy, pada dasarnya setiap peserta didik memiliki talenta yang berbeda-beda. Talenta dan motivasi orang untuk berkembang itu menentukan prestasi seseorang. Orang yang bertalenta di bidang seni akan memiliki motivasi lebih untuk aktif di bidang tersebut sehingga membuka peluang lebih luas untuk mencapai prestasi, yang mana prestasi merupakan perwujudan positif dari talenta dan kemampuan.¹⁰

Prestasi yang sangat menonjol dalam salah satu bidang, mencerminkan talenta yang unggul dalam bidang tersebut. Sebaliknya, belum tentu apabila orang yang bertalenta akan selalu mencapai prestasi yang tinggi. Ada faktor lain yang menentukan sejauh mana talenta peserta didik dapat terwujud.

Pendidikan berbasis talenta memiliki pendekatan bagi peserta didik untuk dapat mengembangkan serta manajemen kemampuan mereka secara optimal sesuai dengan bakat dan minat mereka sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih terukur bagi pembangunan bangsa.¹¹

¹⁰ Effendi and Wahidy, " Pendidikan Berbasis Konsepsi Keberbakatan".

¹¹Ina Magdalena, Fitri Ramadanti, and Nurul Rossatia, "Upaya Pengembangan Bakat Atau Kemampuan Siswa Sekolah Dasar Melalui Ekstrakurikuler", *Jurnal Pendidikan Dan Sains*, 2020, II.

Dalam Tulisan Rick Warren pada Hamida & Nurhajati, menyatakan banyak penelitian menunjukkan bahwa rata-rata orang memiliki 500 sampai 700 keterampilan dan kemampuan yang berbeda jauh lebih dari yang anda sadari.¹² Tuhan mendesain kita masing-masing dengan sangat unik dan tidak ada duplikasi di dunia. Tidak ada tiruan di dunia. Tidak ada orang lain yang persis dengan yang lainnya. Namun, tidak setiap orang yang diberi talenta dapat berkembang dengan sendirinya, karna perlu diasah dan dimanajemen dalam pendekatan pendidikan.

Bush & Coleman dalam Rosad menyatakan "Manajemen pendidikan adalah suatu studi dan praktik yang dikaitkan atau diarahkan dalam operasional organisasi pendidikan".¹³ Organisasi pendidikan harus mengatur kegiatan. Pengaturan kegiatan tersebut menghasilkan sistem yang sistematis. Sistem ini akan berfungsi sebagai standar untuk melaksanakan kegiatan operasional dalam manajemen pendidikan.

Senada dengan Mardia yang mengemukakan bahwa "*knowledge management*" menjadi penting karena merupakan suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang. Untuk mendapatkan *knowledge management* yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja,

¹² Novia Hamida and Lestari Nurhajati, "Analisis Hermeneutika Gadamer Pada Buku Hidup Yang Digerakkan Oleh Tujuan Karya Rick Warren", *Jurnal Scriptura*, 12.1 (2022), pp. 13–24.

¹³ Ali Miftakhu Rosyad, "Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Pembelajaran Di Lingkungan Sekolah", *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5.02 (2019), pp. 173–90.

melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada di dalam organisasi.¹⁴

Konsep pendidikan berbasis talenta dan kompetisi seperti yang ditujukan oleh Kurikulum Merdeka Belajar, kemudian harus beradaptasi dengan perkembangan zaman dan imajinasi kebangsaan, terlebih Indonesia akan memasuki masa-masa bonus demografi, dimana penduduk usia produktif lebih tinggi dibandingkan usia non produktif. Menurut Bappenas, pada tahun 2030 Indonesia akan memiliki jumlah penduduk dengan usia produktif mencapai 64% dari general penduduk.¹⁵

BUMI Scholar adalah organisasi dan ekosistem Beasiswa Unggulan Muda Indonesia. BUMI Scholar adalah organisasi dan ekosistem non-profit yang berkomitmen untuk menjadi jembatan mahasiswa/i Indonesia untuk mendapatkan pendidikan berbasis talenta dalam mewujudkan fokus *Sustainable Development Goals* (SDGs) di bidang pendidikan berkualitas. dalam mencapai tujuan ini BUMI Scholar memfokuskan pada pengembangan talenta dan kompetensi individu untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kemampuan dalam mewujudkan talenta-talenta yang berkualitas. BUMI Scholar telah membuat berbagai program

¹⁴ Mardia and Muhammad S Mukhtar, "Knowledge Management Sebagai Upaya Pengembangan Learning Organization Di Lembaga Pendidikan Islam", *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2.01 (2022), pp. 139–53.

¹⁵ Aminah Nurmillah, "Indonesia Maju 2045: Kenyataan Atau Fatamorgana", *Kementerian Keuangan Direktorat Jendral Kekayaan Negara*, 2021.

unggulan diantaranya *national skill development*, beasiswa, *Indonesia talent school*, *career preparation*, *scholarship preparation* dan lain-lain.

Pendidikan berbasis talenta semakin menarik perhatian dalam dunia pendidikan, terlebih pembahasan tentang ini masih sangat jarang diteliti. Dari penjelasan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam Pada Lembaga BUMI Scholar Di Yogyakarta”.

B. Fokus

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, beberapa masalah yang terkait dapat diidentifikasi sebagai fokus penelitian yang akan diarahkan. Penelitian ini berfokus pada Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana implementasi pendidikan berbasis talenta dalam perspektif manajemen pendidikan Islam BUMI Scholar?
2. Bagaimana pelaksanaan (actuating) pendidikan berbasis talenta di

BUMI Scholar, dan bagaimana relevansinya dengan manajemen pendidikan Islam?

3. Bagaimana Lembaga BUMI Scholar melakukan pengawasan dan evaluasi (controlling) terhadap program pendidikan berbasis talenta, dan apa tolok ukur keberhasilannya dari perspektif Islam?
4. Apa saja keunikan Lembaga BUMI Scholar dalam mengimplementasikan pendidikan berbasis talenta jika dibandingkan dengan lembaga lain, serta bagaimana peran para mentor dalam proses tersebut?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, berikut merupakan tujuan penelitian ini.

1. Untuk mengetahui bagaimana proses manajemen pendidikan berbasis talenta di BUMI Scholar.
2. Untuk mengetahui relevansi manajemen pendidikan berbasis talenta dengan pendidikan Islam.

E. Manfaat

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat. Manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mempermudah penelitian-penelitian yang akan datang yang berkaitan dengan pendidikan berbasis talenta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Meningkatkan kemampuan dan wawasan peneliti tentang manajemen pendidikan berbasis talenta dan relevansinya dalam pendidikan Islam.

b. Bagi Lembaga

Dapat digunakan sebagai masukan dan dapat membangun lembaga tentang manajemen pendidikan berbasis talenta serta relevansi nilai-nilai pendidikan Islam.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mencapai hasil yang terbaik, pembahasan harus dibuat dengan dasar yang sistematis dan teratur. Suatu permasalahan yang akan dibahas harus diurutkan dari apa yang akan didahulukan hingga apa yang akan

disampaikan di akhir. Oleh karena itu, dalam pembahasan harus ada kerangka berpikir yang sistematis. Berdasarkan hal tersebut, skripsi ini menggunakan sistematika atau kerangka pembahasan sebagai berikut:

BAB I merupakan pendahuluan, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika pembahasan. Uraian dalam bab ini dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang isi keseluruhan tulisan serta batasan permasalahan yang dideskripsikan oleh peneliti dalam pembahasannya. Dalam bab ini, permasalahan yang ada pada penelitian diuraikan kembali untuk diambil poin yang akan menjadi fokus penelitian, dengan bentuk pertanyaan yang dibahas dalam rumusan masalah. Tujuan peneliti dijelaskan mengapa membuat penelitian, serta kegunaan atau manfaat yang diharapkan setelah penelitian ini. Selain itu, sistem pembahasan juga membahas bagaimana sistematika pembahasan proposal skripsi yang dibuat.

BAB II ini berisi kajian pustaka dan landasan teori sebagai kerangka berpikir. Kajian pustaka memuat rujukan informasi yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya yang relevan dengan tema penelitian, digunakan sebagai referensi dan acuan penelitian. Sementara landasan teori membahas tentang definisi dan konsep yang terkait dengan tema penelitian, memberikan dasar teoretis dan acuan penelitian. Dan pada landasan teori membahas tentang pengertian Implementasi, Manajemen Pendidikan, Pendidikan Berbasis Talenta, Manajemen Pendidikan Islam.

BAB III dalam penelitian ini berisi tentang Metode Penelitian yang digunakan oleh peneliti. Pembahasan dalam bab ini meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, keabsahan data, dan analisis data. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data yang berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait, serta data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, termasuk dokumentasi bangunan dan literatur yang relevan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif yang berupa analisis tema dan pola. Triangulasi dilakukan dengan menggabungkan data dari berbagai sumber, termasuk wawancara, observasi, dan dokumentasi.

BAB IV merupakan bab yang berisi tentang paparan data yang diperoleh oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ketika melakukan penelitian tentang bagaimana Implementasi Pendidikan Berbas Talenta Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam di BUMI Scholar yang mana pembahasan yang ada terdiri dari latar belakang objek dan penyajian data.

BAB V berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, serta kesimpulan dari pembahasan yang ada pada bab-bab sebelumnya. Kesimpulan ini berfungsi sebagai tanggapan atas rumusan masalah peneliti dan gagasan guna memberikan kritik dan saran

terhadap pengembangan kendala penelitian. Daftar Pustaka, pada gilirannya, berisi tentang seluruh daftar referensi yang digunakan oleh peneliti dalam pembuatan proposal skripsi. Referensi dapat berbentuk buku, majalah, jurnal, artikel, dan website sebagai sumber referensi yang digunakan dalam penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini penulis menggunakan berbagai penelitian meliputi jurnal dan penelitian terdahulu untuk dijadikan dasar dalam melakukan penelitian serta sebagai acuan fokus penelitian yang akan diteliti. Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu :

1. Jurnal oleh Darwin Effendi dan Achmad Wahidy (2021)

“Pendidikan Berbasis Konsepsi Keberbakatan” Pendidikan anak berbakat dapat dilaksanakan dengan berbagai model, seperti akselerasi, pengayaan, dan pengelompokan berdasarkan kemampuan akselerasi. Berbeda dengan kurikulum reguler yang berlaku bagi semua siswa, kurikulum berdiferensiasi bertujuan untuk menampung pendidikan berbagai kelompok belajar, termasuk kelompok siswa berbakat. Melalui program khusus, siswa berbakat akan memperoleh pengayaan (*enrichment*) dari materi pelajaran, proses belajar, dan produk belajar.¹⁶

Adapun perbedaan mendasar pada penelitian peneliti yakni pada lokasi penelitian Palembang. Sedangkan dalam karya peneliti memakai lokasi penelitian Yogyakarta, dan persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

2. Jurnal oleh Mahatir Afandi Attamimi ,Samad Umarella, (2019).

¹⁶ Effendi and Wahidy, "Pendidikan Berbasis Konsepsi Keberbakatan".

“Implementation Of The Theory Multiple Intelligences In Improve Competence Of Learners On The Subjects Of Islamic Religious Education In SM Negeri 14 Ambon”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi teori belajar *multiple intelligences* dalam meningkatkan kompetensi peserta didik pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 14 Ambon dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat implementasi teori belajar *multiple intelligences* dalam meningkatkan kompetensi peserta didik pada mata pelajaran pendidikan agama Islam di SMP Negeri 14 Ambon.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Implementasi teori kecerdasan majemuk (*multiple intelligences*) dalam meningkatkan kompetensi peserta didik pada mata pelajaran pendidikan agama Islam di SMP negeri 14 Ambon sudah terlaksana dengan baik dibuktikan dengan kegiatan-kegiatan di sekolah baik kegiatan dalam proses pembelajaran maupun kegiatan ekstrakurikuler yang sudah memfasilitasi peserta didik untuk belajar dan mengembangkan kesembilan jenis kecerdasan dengan baik. Meskipun dalam pengembangannya tidak semua jenis kecerdasan itu dapat terlaksana dengan sempurna, dan dalam

proses pembelajaran juga tidak semua jenis kecerdasan itu dapat terlaksana dalam satu waktu.¹⁷

Adapun persamaan dengan penelitian peneliti adalah menggunakan metode kualitatif, dan pengumpulan datanya menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitiannya.

3. Jurnal oleh Akhmad Sirojuddin, Ashlahuddin, Andika Aprilianto (2022).

Manajemen Kurikulum Terpadu Berbasis *Multiple intelligences* di Pondok Pesantren mendeskripsikan implementasi kurikulum terpadu berbasis kecerdasan ganda di Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.

Perencanaan kurikulum terpadu Riyadlul Jannah berbasis *multiple intelligences* pondok pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto meliputi program pendidikan umum dan kepesantrenan saling terpadu dan berbasis *multiple intelligences*, menyiapkan SDM atau para pengajar dalam pelaksanaannya, dan mengalokasi sarana dan prasarana untuk membantu pemahaman yang lebih mendalam. Pelaksanaan kurikulum terpadu pesantren berbasis *multiple intelligences* dilakukan dengan panduan perencanaan.

¹⁷ Mahatir Afandi Attamimi and Samad Umarella, "Implementation Of The Theory Multiple Intelligences In Improve Competence Of Learners On The Subjects Of Islamic Religious Education In Smp Negeri 14 Ambon", 2019, IV.

Pelaksanaan program yang dilakukan merupakan pelaksanaan pembiasaan yaitu teori lalu aplikasi (*connectionism*). Pengawasan dan evaluasi kurikulum terpadu berbasis *multiple intelligences* meliputi tahapan harian dilakukan secara mandiri tiap para pengajar, evaluasi mingguan yang dilakukan secara formal, dan per semester penilaian dari nilai mingguan, bulanan, tengah semester dan akhir semester.¹⁸

Adapun persamaan dengan penelitian peneliti adalah menggunakan metode kualitatif, Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitiannya.

4. Jurnal oleh Toni Wijaya dan Nurul Hidayati Murtafiah (2023) Implementasi Manajemen Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Era Digital.

Implementasi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di era digital telah menjadi sangat penting untuk memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran dan memastikan bahwa nilai-nilai Islam yang baik diajarkan dan diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari pelajar. MPI dapat membantu memastikan bahwa pembelajaran yang dilakukan efektif dan relevan, serta memperhatikan

¹⁸ Akhmad Sirojuddin, Ashlahuddin Ashlahuddin, and Andika Aprilianto, "Manajemen Kurikulum Terpadu Berbasis Multiple Intellegences Di Pondok Pesantren", *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3.1 (2022), pp. 35–42.

kebutuhan pelajar di era digital yang semakin kompleks dan beragam. Selain itu, MPI juga dapat membantu meminimalkan risiko dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang aman dan efektif.

Dalam implementasi MPI, beberapa langkah perlu dilakukan, seperti membuat rencana strategis, memiliki sistem manajemen yang efektif, menerapkan teknologi pendidikan yang tepat, membuat kurikulum yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan, menyediakan sumber daya yang memadai, menerapkan pembelajaran yang interaktif dan kreatif, serta mengukur dan mengevaluasi kinerja. Dengan mengimplementasikan MPI dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di era digital, diharapkan dapat menciptakan pembelajaran yang efektif, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan para pelajar serta masyarakat di era digital.¹⁹

Adapun persamaan dengan penelitian peneliti adalah menggunakan metode kualitatif, Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitiannya.

5. Jurnal Oleh Kurniyati (2019) , Implementasi Konsep Manajemen Mutu Pendidikan Perspektif Pendidikan Islam membahas tentang Dalam pendidikan Islam.

¹⁹ Toni Wijaya and Nurul Hidayati Murtafiah, "Implementasi Manajemen Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Era Digital", 2023.

Manajemen mutu yang lebih dikenal sebagai *Total Quality Management* (TQM) berfokus pada kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama. TQM ini dapat didefinisikan sebagai pengendalian keseluruhan yang berorientasi pada kualitas, dengan tujuan memenuhi kebutuhan pelanggan internal dan eksternal. Pelanggan internal yang menjadi fokus TQM termasuk kepala sekolah, guru, staf tata usaha, pesuruh, penjaga, satpam, dan ibu/bapak kantin. Sementara itu, pelanggan eksternal terdiri dari tiga kategori:

- a. Eksternal Primer: Para pelajar yang menjadi pembelajar sepanjang hayat, memiliki keterampilan dalam kehidupan sehari-hari, integrasi tinggi, pemecah masalah, dan pencipta pengetahuan serta menjadi warga negara yang bertanggung jawab.
- b. Eksternal Sekunder: Orang tua, pemerintah, dan perusahaan yang memiliki harapan terhadap para lulusan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
 - a. Eksternal Tersier: Pasar kerja dan masyarakat luas yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan rakyat, dan keadilan sosial dengan memiliki kompetensi dalam dunia kerja dan pengembangan masyarakat.²⁰

²⁰ E Kurniyati, "Implementasi Konsep Manajemen Mutu Pendidikan Perspektif Pendidikan Islam".

Adapun perbedaan pada penelitian peneliti adalah pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian peneliti menggunakan metode kualitatif, dan perbedaan selanjutnya ada pada lokasi penelitiannya.

6. Jurnal oleh Intan Kusumawati (2023), *Trend Research and The Role of Technology Multiple Intelligences in Higher Education Based on Scopus Data: A Systematic Literature Review*.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa analisis pengembangan teknologi *multiple intelligence* dilakukan berdasarkan jumlah dokumen, negara, penulis, sumber referensi, dan topik/tema penelitian yang diterbitkan dalam *database* Scopus dari tahun 2010 hingga 2023. Peran teknologi *multiple intelligence* dalam pendidikan tinggi dipelajari. Aplikasi "*Teknologi Multiple Intelligence*" ini bertujuan untuk meningkatkan pengalaman belajar pelajar dengan memanfaatkan pemahaman yang lebih dalam tentang inteligensi mereka. Dengan teknologi sebagai alat, pendidikan tinggi telah dapat menjadi lebih inklusif, personal, dan responsif terhadap inteligensi dan preferensi belajar pelajar yang beragam. Menurut Çeliköz, sinergi antara teknologi dan teori MI potensial mengubah cara pengertian diberikan dan diperoleh, membuat pendidikan lebih efisien dan berarti.

Dengan teknologi yang memungkinkan personalisasi kurikulum, pengawasan kemajuan individu, dan pengiriman

konten yang disesuaikan dengan preferensi belajar pelajar yang beragam, pelajar dapat mengalami pengalaman belajar yang lebih berharga dan menarik.

Integrasi MI teori dalam praktik pendidikan masih terbatas. Sistem pendidikan sebagian besar masih didominasi oleh inteligensi linguistik dan matematika logika, sehingga pelajar yang menunjukkan kekuatan dalam inteligensi lainnya menjadi disfavorsi. Dalam penelitian akademis tentang subjek ini dari tahun 2010 hingga 2023, tren meningkat atau menurun mungkin telah diamati, menunjukkan perubahan fokus penelitian dalam bidang ini. Hal ini juga dapat menjadi indikator perubahan tingkat penerimaan terhadap aplikasi teori *multiple intelligence* yang dikombinasikan dengan teknologi dalam pendidikan tinggi.

Metode penelitian yang digunakan adalah praktis dan rinci untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan. Pendekatan langkah demi langkah digunakan untuk memastikan kejelasan dan reproduktifitas.

Metode ini menentukan dasar yang memungkinkan hasil penelitian. Secara umum, aplikasi teori *multiple intelligence* yang dikombinasikan dengan kemajuan teknologi mempengaruhi lanskap pendidikan tinggi, menangani isu diversitas kognitif di antara pelajar dan meningkatkan kualitas dan efektivitas pendidikan.

Ulasan sistematis ini berhasil mencapai tujuan utamanya dengan mengkaji interaksi teori *multiple intelligence* dan teknologi dalam pendidikan tinggi melalui analisis komprehensif data dari Scopus antara tahun 2010 dan 2023. Penelitian ini memberikan pemahaman yang solid tentang dinamika dan tren yang berkembang selama tahun-tahun ini. Analisis ini menyorot potensi yang sangat besar dari pengintegrasian teori *multiple intelligence* dan teknologi untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inklusif, efektif, dan personal.

Ulasan ini juga berhasil mengidentifikasi celah dalam penelitian masa lalu dan memberikan kontribusi yang substansial terhadap badan pengetahuan yang ada. Sebagaimana Nguyen mengatakan bahwa hal ini menunjukkan bagaimana pengintegrasian teori *multiple intelligence* dan teknologi mempengaruhi strategi pendidikan tinggi dan praktik pendidikan, serta menawarkan jalur penelitian yang akan datang dalam bidang ini. Penelitian ini memberikan pemahaman yang fundamental untuk tidak hanya peneliti, tapi juga praktisi seperti pendidik, perancang instruksi, dan pengambil keputusan, sehingga mereka dapat membuat keputusan yang informasi. Dalam kesimpulan, penelitian ini menekankan peran kritis dari pengintegrasian efektif teori *multiple intelligence* dan teknologi dalam revolusi pendidikan

tinggi global, sehingga memastikan persiapan lulusan yang kompeten secara global untuk kompleksitas abad ke-21.²¹

Adapun persamaan pada penelitian peneliti adalah pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan perbedaan selanjutnya ada pada lokasi penelitiannya.

7. Jurnal oleh Dedy Yansyah, Nasrudin Harahap dan Nurul Hidayati Murtafiah. Implementasi Manajemen Pendidikan Islam pada Lembaga Pendidikan di Era Globalisasi.

Dalam penelitian ini manajemen pendidikan adalah proses yang kompleks yang melibatkan penerapan prinsip dan teori manajemen dalam pengelolaan kegiatan di lembaga pendidikan formal untuk meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan pendidikan. Dalam penerapan manajemen pendidikan, sumber daya insani dan sumber daya lainnya harus dijunjung tinggi untuk memastikan pelaksanaan pendidikan yang efektif dan mencapai kualitas lulusan yang dapat diandalkan. Dalam rangka mencapai tujuan ini, personil harus dikumpulkan untuk memberikan inspirasi, koordinasi, dan penggerak agar berjalan bersama dengan baik dan serasi. Dengan demikian, manajemen pendidikan Islam tidak hanya berfokus pada efisiensi, tetapi juga pada kualitas dan

²¹ Intan Kusumawati and others, "Migration Letters Trend Research and The Role of Technology Multiple Intelligences in Higher Education Based on Scopus Data: A Systematic Literature Review".

keberhasilan pendidikan, serta memastikan bahwa pendidikan yang diterima pelajar dapat mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan zaman dalam era globalisasi yang sedang berlangsung.²²

Adapun persamaan pada penelitian peneliti adalah pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan perbedaan selanjutnya ada pada lokasi penelitiannya.

B. Kajian/Landasan Teori

1. Definisi Implementasi

Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Menurut para ahli, implementasi adalah suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan kegiatan. Implementasi tidak hanya berupa aktivitas, tetapi juga melibatkan mekanisme suatu sistem yang memungkinkan pelaksanaan kegiatan yang efektif.²³

Menurut Usman dalam Rosyad, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana dan

²² Dedy Yansyah and others, "Implementasi Manajemen Pendidikan Islam Pada Lembaga Pendidikan Di Era Globalisasi", *Journal on Education*, 05.04 (2023), pp. 17097–103.

²³ Rosyad, "Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Pembelajaran Di Lingkungan Sekolah".

birokrasi yang efektif.²⁴ Dengan demikian, implementasi adalah proses untuk melaksanakan ide, proses, atau seperangkat aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan penyesuaian dalam tubuh birokrasi demi terciptanya suatu tujuan yang bisa tercapai dengan jaringan pelaksana yang bisa dipercaya.

Menurut Harsono dalam Rosyad, implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi. Dalam pengembangan kebijakan, implementasi adalah bagian penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya.²⁵

Pengertian implementasi di atas menegaskan bahwa implementasi tidak hanya berupa aktivitas, melainkan juga suatu kegiatan yang terencana dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh berdasarkan acuan yang direncanakan dengan sungguh-sungguh. Dengan demikian, implementasi tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya, yaitu terlaksananya suatu program yang telah direncanakan dan diharapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

²⁴ Rosyad, "Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Pembelajaran Di Lingkungan Sekolah".

²⁵ Ibid

2. Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai suatu lapangan studi dan praktik yang terkait dengan organisasi pendidikan, yang melibatkan proses manajemen dalam pelaksanaan tugas pendidikan dengan menggunakan sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan secara efektif. Untuk memahami manajemen pendidikan secara lebih komprehensif, diperlukan pemahaman tentang pengertian, proses, dan substansi pendidikan.

Manajemen pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan melalui aktifitas perencanaan, pengorganisasian, dan pengalokasian sumber daya. Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan pada prinsipnya adalah suatu bentuk penerapan manajemen atau administrasi dalam mengelola, mengatur, dan mengalokasikan sumber daya yang terdapat dalam dunia pendidikan.

Fungsi administrasi pendidikan berfungsi sebagai alat untuk mengintegrasikan peranan seluruh sumber daya guna tercapainya tujuan pendidikan dalam suatu konteks sosial tertentu. Dengan demikian, bidang-bidang yang dikelola dalam manajemen pendidikan mempunyai kekhususan yang berbeda dari manajemen dalam bidang lain.²⁶

²⁶ AMIRUDDIN TUMANGGOR, JAMES RONALD TAMBUNAN, dan PANDAPOTAN SIMATUPANG, *MANAJEMEN PENDIDIKAN* (Yogyakarta: K-Media, 2021).

Manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai ilmu terapan dalam bidang pendidikan yang melibatkan rangkaian kegiatan atau keseluruhan proses pengendalian kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan yang terencana dan tersistematis dalam lingkungan tertentu, terutama dalam lembaga pendidikan formal.

Menurut Usman dalam Rosyad, manajemen pendidikan adalah suatu seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, negara, dan bangsa.²⁷

Dalam konteks ini, manajemen pendidikan dapat dilihat sebagai cara mengelola dan melaksanakan program pendidikan dari masukan, proses, dan luaran agar terstruktur dan terencana sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan. Manajemen pendidikan tidak dapat dilepaskan dari pendidikan itu sendiri, karena manajemen dan pendidikan adalah satu kesatuan. Dalam pendidikan, pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai dan tujuan tersebut akan tercapai apabila memiliki manajemen yang baik sehingga tujuan yang dicapai dapat diwujudkan secara optimal, efektif, dan efisien.

²⁷ Rosyad, "Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Pembelajaran Di Lingkungan Sekolah".

3. Pendidikan Berbasis Talenta

Pendidikan berbasis talenta merupakan suatu konsep yang mengacu pada potensi dan bakat pelajar. Potensi dan bakat tersebut dapat dianggap sebagai talenta alami yang dilalui sejak lahir. Pendidikan berbasis talenta adalah pendekatan yang menekankan pada pengembangan kemampuan individu sesuai dengan bakat dan minat mereka. Hal ini bertujuan untuk memberikan pengalaman yang berharga bagi peserta didik dalam mengembangkan talenta mereka. Pendidikan berbasis talenta dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan berkarakter.

Pada dasarnya setiap peserta didik memiliki talenta yang berbeda-beda. Perbedaan talenta itu terletak pada jenis talenta. Talenta dan kemampuan menentukan prestasi seseorang. Orang yang bertalenta di bidang seni, akan mampu mencapai prestasi tinggi dalam bidang itu. Jadi prestasi merupakan perwujudan dari talenta dan kemampuan. Prestasi yang sangat menonjol dalam salah satu bidang, mencerminkan talenta yang unggul dalam bidang tersebut. Sebaliknya, belum tentu apabila orang yang bertalenta akan selalu mencapai prestasi yang tinggi. Ada faktor lain yang menentukan sejauh mana talenta peserta didik dapat terwujud.

Pendidikan berbasis talenta dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan pendekatan ini,

peserta didik dapat mengembangkan kemampuan mereka secara optimal sesuai dengan bakat dan minat mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi pembangunan bangsa.

Dalam Tulisan Rick Warren pada Hamida dan Nurhajati, menyatakan banyak penelitian menunjukkan bahwa rata rata orang memiliki 500 sampai 700 keterampilan dan kemampuan yang berbeda jauh lebih dari yang anda sadari. Tuhan mendesain kita masing-masing dengan sangat unik dan tidak ada duplikasi di dunia. Tidak ada tiruan di dunia. Tidak ada orang lain yang persis dengan anda. Anda adalah salah satu orang di dunia yang berkemampuan.²⁸

4. BUMI Scholar

Beasiswa Unggulan Muda Indonesia (BUMI) Scholar adalah Organisasi dan ekosistem *non-profit* yang berkomitmen untuk menjadi jembatan mahasiswa/i Indonesia untuk mendapatkan Pendidikan berbasis talenta dalam mewujudkan fokus *Sustainable Development Goals* (SDGs) di bidang Pendidikan Berkualitas. Dalam mencapai tujuan ini kami lakukan melalui pendekatan *awareness, interest, searching, action and sharing* (AISAS) yang dirumuskan ke dalam beasiswa pendidikan, pelatihan karir, *mentoring, project based learning*, serta kolaborasi program universitas. Melalui upaya BUMI, besar harapan dapat menciptakan talenta-talenta berkualitas yang siap

²⁸ Hamida and Nurhajati, "Analisis Hermeneutika Gadamer Pada Buku Hidup Yang Digerakkan Oleh Tujuan Karya Rick Warren".

akan kompetensi masa depan dalam mewujudkan generasi emas 2045. BUMI Scholar telah membuat berbagai program unggulan diantaranya *National Skill Development*, beasiswa, *Indonesia Talent School*, *Career Preparation*, *Scholarship Preparation* dll.

Pada penerapannya BUMI Scholar menggunakan 9 *box-model* pada pendidikan berbasis talenta yang mana bukan hanya melihat pada baik atau buruknya potensi akademik seseorang, akan tetapi kami melihat setiap orang memiliki kemampuan diri (performa) dan talentanya masing-masing. Pada dasarnya talenta dan performa merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi saling berkaitan. Untuk memahami konsep ini Berikut tabel 9 *box-model* :



Gambar 2. 1 9 Box-Model

Dari gambar di atas dapat dipahami bahwa pelajar yang memiliki potensi dan performa yang sangat baik dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori²⁹, yaitu:

- b. *High Potential High Performer*: Peserta didik yang memiliki potensi dan performa yang sangat baik dan dapat dijadikan pemimpin di masa depan.
- c. *High Potential Average Performer*: Peserta didik yang memiliki potensi yang sangat baik, tetapi performa mereka masih rata-rata. Mereka perlu diberikan pelatihan dan pengembangan agar dapat mencapai performa yang lebih baik.
- d. *High Potential Low Performer*: Peserta didik yang memiliki potensi yang sangat baik, tetapi performa mereka masih rendah. Mereka perlu diberikan perhatian dan bantuan agar dapat meningkatkan performanya.

Seorang yang memiliki potensi dan performa yang rata-rata dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori, yaitu:

- a. *Average Potential High Performer*: Peserta didik yang memiliki performa yang sangat baik, tetapi potensi mereka masih rata-rata. Mereka cocok untuk dipromosikan pada posisi yang tidak memerlukan potensi yang terlalu tinggi.

²⁹ Jodhi Farhansyah, "9 Box Matrix: Pengertian, Manfaat Dan Penerapannya", *Mekari Talenta*, 2023.

- b. *Average Potential Average Performer*: Peserta didik yang memiliki potensi dan performa yang rata-rata. Mereka dapat diberikan pelatihan dan pengembangan agar dapat mencapai performa yang lebih baik.
- c. *Average Potential Low Performer*: Peserta didik yang memiliki potensi yang rata-rata, tetapi performa mereka masih rendah. Mereka perlu diberikan perhatian dan bantuan agar dapat meningkatkan performanya.

Seorang yang memiliki potensi dan performa yang rendah dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori, yaitu:

- a. *Low Potential High Performer*: Peserta didik yang memiliki potensi yang rendah, tetapi performa mereka sangat baik. Mereka cocok untuk posisi yang memerlukan performa tinggi dan tidak memerlukan potensi yang terlalu tinggi.
- b. *Low Potential Average Performer*: Peserta didik yang memiliki potensi dan performa yang rendah. Mereka perlu diberikan perhatian dan bantuan agar dapat meningkatkan potensi dan performanya.
- c. *Low Potential Low Performer*: Peserta didik yang memiliki potensi dan performa yang sangat rendah. Mereka perlu dipertimbangkan untuk memberikan pelatihan atau mempertimbangkan kembali posisi mereka di sekolah atau

mungkin bahkan harus dipertimbangkan untuk memberhentikan mereka.

Dari penjelasan diatas 9 *box-model* bermanfaat untuk :

- a. Membantu identifikasi potensi pelajar 9 *box-model* membantu institusi pendidikan untuk mengidentifikasi pelajar yang memiliki potensi pengembangan dan pelajar yang tidak.
- b. Memberikan pandangan holistik tentang prestasi pelajar. Dengan 9 *box-model*, dapat mengevaluasi pelajar berdasarkan pada prestasi dan potensi mereka, sehingga memberikan pandangan yang lebih holistik tentang pelajar. Memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik. 9 *box-model* membantu guru membuat keputusan yang lebih baik tentang pengembangan pelajar dan pemilihan pelajar untuk promosi.
- c. Membantu mengidentifikasi kesenjangan dalam kemampuan dan pengetahuan, 9 *box-model* juga bisa membantu institusi pendidikan untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam kemampuan dan pengetahuan pelajar sehingga dapat merencanakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif.
- d. Menunjukkan arah pengembangan karir terakhir, 9 *box-model* dapat membantu pelajar memahami di mana mereka

berada dalam institusi pendidikan dan memberikan arah pengembangan karir yang jelas.

5. Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan Islam adalah proses mengelola atau mengatur pendidikan yang berbasis nilai-nilai Islam. Obyek atau ruang lingkup pendidikan Islam sangat luas, mencakup pendidikan Islam formal (lembaga pendidikan), pendidikan Islam informasi (pendidikan keluarga), dan pendidikan Islam non formal (pondok pesantren dan majelis ta'lim).

Perbedaan yang sangat fundamental dan urgensial antara manajemen pendidikan dengan manajemen pendidikan Islam adalah perlu adanya pengetahuan dan ketrampilan para manajer untuk mengimplementasikan nilai-nilai dan proses manajemen dalam pendidikan Islam secara utuh dan komprehensif.³⁰

Pendidikan Islam dilahirkan dari filosofi Iqra', yang diambil dari surah pertama kali turun kepada Nabi Muhammad Saw, yaitu surah Al-Alaq ayat 1-5. Ayat ini memiliki tiga makna dari kacamata sosiologis, yaitu perintah untuk membaca kepada umat Islam, pentingnya manusia mengetahui, memahami, dan menyadari adanya Tuhan Sang Pencipta manusia, serta pentingnya kesadaran manusia untuk mengetahui siapa dari mana manusia.

³⁰ Muhammad Arsyam, "MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (Bahan Ajar Mahasiswa) DIKTAT", 2020.

a. Konsep Dasar Landasan Manajemen Pendidikan Islam

Beberapa ahli memiliki pendapat yang berbeda mengenai prinsip-prinsip dasar manajemen pendidikan Islam. Ramayulis dalam Anwar berpendapat bahwa prinsip manajemen pendidikan Islam ada delapan, yaitu: ikhlas, jujur, amanah, adil, tanggung jawab, dinamis, praktis, dan fleksibel.³¹ Sedangkan Langgulang dalam Ahyani berpendapat bahwa prinsip manajemen pendidikan Islam ada tujuh, yaitu: iman, akhlak, keadilan, persamaan, musyawarah, pembagian tugas dan kerja, berpegang pada fungsi manajemen, pergaulan dan keikhlasan.³²

Manajemen pendidikan Islam tidak terlepas dari tujuan hidup umat Muslim, yaitu mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Tujuan mulia ini dapat dicapai jika pengelola pendidikan berpegang pada prinsip dasar manajemen pendidikan Islam, yaitu ikhlas, jujur, amanah, adil, dan tanggung jawab³³. Berikut prinsip dasar manajemen pendidikan Islam berdasarkan Al-Qur'an :

³¹ Kasful Anwar and others, "Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8.1 (2023), pp. 128–37.

³² Hisam Ahyani, Agus Yosep Abduloh, and Tobroni, "Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan Islam Dalam Al-Qur'an", *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 6.1 (2021), pp. 37–46.

³³ Mansyur, "Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam", *Jurnal El-Idarah*, 11.1 (2020), pp. 4–19.

1. **Ikhlas**, mengelola lembaga pendidikan Islam pada hakikatnya adalah menjalankan tugas mulia dan kepercayaan dari Allah SWT. Pemahaman ini akan mendorong pemimpin untuk melaksanakan tanggung jawabnya sebagai ibadah dan mengharapkan ridho Allah SWT.³⁴ Tuntunan ikhlas terdapat dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

قُلْ إِنِّي أُمِرْتُ أَنْ أَعْبُدَ اللَّهَ مُخْلِصًا لَهُ الدِّينَ

Artinya : Katakanlah, “Sesungguhnya aku diperintahkan untuk menyembah Allah dengan mengikhlaskan ketaatan kepada-Nya. (QS. Az-Zumar (39) : 11)

2. **Jujur**, kejujuran adalah sikap penting dan mulia yang harus diterapkan dalam semua sisi kehidupan, termasuk pendidikan. Pemimpin yang jujur akan menjauhkan diri dan lembaganya dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).³⁵ Beberapa ayat Al-Qur'an yang membahas kejujuran diantaranya sebagai berikut :

³⁴ Januarianti and Nur Efendi, "Konsep Dasar Landasan Manajemen Pendidikan Islam", *Journal of Pojok Guru*, 1.2 (2023), pp. 1–22.

³⁵ Ibid

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman,
bertakwalah kepada Allah dan tetaplah bersama
orang-orang yang benar!. (QS.At-Taubah (9) : 119)
dan

طَاعَةٌ وَقَوْلٌ مَّعْرُوفٌ فَإِذَا عَزَمَ الْأَمْرُ فَلَوْ صَدَقُوا اللَّهَ لَكَانَ خَيْرًا
لَّهُمْ

Artinya : (Seharusnya, mereka memilih)
ketaatan (kepada Allah) dan tutur kata yang baik.
Apabila perintah (perang) ditetapkan, (mereka tidak
menyukainya). Padahal, jika mereka benar (beriman
dan taat) kepada Allah, niscaya yang demikian itu
lebih baik bagi mereka. (QS.Muhammad (47) :21).

3. **Amanah** Jabatan adalah amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya karena setiap amanah akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat.³⁶

Ayat dalam Al-Qur'an yang menjadi landasan pelaksanaan amanah .

³⁶ Januarianti and Efendi, "Konsep Dasar Landasan Manajemen Pendidikan Islam".

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا ۚ بَصِيرًا ﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS.An-Nisa (4) : 58).

4. **Adil**, adil adalah sikap tidak memihak dan memberikan sesuatu kepada yang berhak sesuai haknya. Dalam kepemimpinan, sikap adil diterapkan dalam pemberian beban kerja sesuai kemampuan bawahan dan pemberian hukuman atau sanksi yang sesuai.³⁷ Perintah berlaku adil tercantum dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah (5) : 8.

³⁷ Januarianti and Efendi, "Konsep Dasar Landasan Manajemen Pendidikan Islam".

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا
يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan. (QS.Al-Maidah (5) : 8)

5. **Tanggung Jawab**, tanggung jawab adalah sikap yang harus dimiliki pemimpin. Pemimpin yang bertanggung jawab tidak akan menyelewengkan kekuasaan.³⁸

Ayat Al-Qur'an yang menekankan pentingnya tanggung jawab adalah surat Al-Baqarah (2) : 286.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
اَكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا

³⁸ Januarianti and Efendi, "Konsep Dasar Landasan Manajemen Pendidikan Islam".

تَحْمِلُ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا
 رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفُ
 لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
 الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.” (QS.Al-Baqarah (2) : 286)

Hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim juga menegaskan bahwa setiap manusia adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya.

Manajemen pendidikan Islam akan berjalan baik jika semua pihak memahami prinsip dan konsep di dalamnya. Prinsip adalah asas kebenaran yang menjadi dasar berpikir, sedangkan konsep adalah rancangan dari sebuah peristiwa, objek, atau teori yang memiliki ciri-ciri tertentu. Konsep manajemen dalam bidang pendidikan dilaksanakan dengan menerapkan konsep manajemen pada umumnya dengan didasarkan kepada kaidah keislaman. Konsep manajemen pendidikan Islam dalam perspektif Al-Qur'an dan hadits hendaknya bersifat fleksibel, efektif dan efisien, terbuka, kooperatif dan partisipatif.³⁹

1. **Fleksibel**, pemimpin dapat bersikap fleksibel dalam menghadapi peraturan dan mengambil kebijakan yang sedikit berlainan dengan petunjuk formal untuk meningkatkan kreativitas. Al-Qur'an memberikan tuntunan dalam bersikap fleksibel, seperti dalam surat Al-Baqarah (2) : 185.

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ هُدًى لِّلنَّاسِ وَبَيِّنَاتٍ مِّنَ

الهُدَى وَالْفُرْقَانِ فَمَن شَهِدَ مِنْكُمُ الشَّهْرَ فَلْيَصُمْهُ وَمَن كَانَ

مَرِيضًا أَوْ عَلَى سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِّنْ أَيَّامٍ أُخَرَ يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا

³⁹ Januarianti and Efendi, "Konsep Dasar Landasan Manajemen Pendidikan Islam".

يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ وَلِتُكْمِلُوا الْعِدَّةَ وَلِتُكَبِّرُوا اللَّهَ عَلَى مَا هَدَاكُمْ

وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿١٨٥﴾

Artinya : Bulan Ramadan adalah (bulan) yang di dalamnya diturunkan Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia dan penjelasan-penjelasan mengenai petunjuk itu serta pembeda (antara yang hak dan yang batil). Oleh karena itu, siapa di antara kamu hadir (di tempat tinggalnya atau bukan musafir) pada bulan itu, berpuasalah. Siapa yang sakit atau dalam perjalanan (lalu tidak berpuasa), maka (wajib menggantinya) sebanyak hari (yang ditinggalkannya) pada hari-hari yang lain. Allah menghendaki kemudahan bagimu dan tidak menghendaki kesukaran. Hendaklah kamu mencukupkan bilangannya dan mengagungkan Allah atas petunjuk-Nya yang diberikan kepadamu agar kamu bersyukur. (QS. Al-Baqarah (2) : 185)

2. **Efektif dan Efisien**, tujuan penerapan manajemen adalah mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pekerjaan efektif memberikan hasil seperti rencana, sedangkan pekerjaan efisien mengeluarkan sumber daya yang sesuai rencana atau lebih rendah. Acuan efektif adalah surat Al-Kahfi (18) : 103-104.

قُلْ هَلْ نُنَبِّئُكُمْ بِالْأَخْسَرِينَ أَعْمَالًا ﴿١٠٣﴾ الَّذِينَ ضَلَّ سَعْيُهُمْ فِي

الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَهُمْ يَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ صُنْعًا ﴿١٠٤﴾

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad),
“Apakah perlu kami beri tahukan orang-orang yang paling rugi perbuatannya kepadamu?” , (Yaitu) orang-orang yang sia-sia usahanya dalam kehidupan dunia, sedangkan mereka mengira bahwa mereka berbuat sebaik-baiknya. (QS. Al-Kahfi (18) : 103-104).

Acuan efisien tertera dalam surat Al-Isra' (17) : 26-27.

وَاتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ ۖ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تَبْذُرْ

تَبْذِيرًا ﴿٢٦﴾ إِنَّ الْمُبْذِرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيَاطِينِ وَكَانَ

الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ ۖ كَفُورًا ﴿٢٧﴾

Artinya : Berikanlah kepada kerabat dekat haknya, (juga kepada) orang miskin, dan orang yang dalam perjalanan. Janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros. Sesungguhnya para pemboros itu adalah saudara-saudara setan dan setan itu sangat ingkar kepada Tuhannya. (QS. Al-Isra' (17) : 26-27)

3. **Terbuka**, sikap terbuka diperlukan pemimpin dalam mengembangkan lembaga, yaitu terbuka dalam memberikan informasi yang benar, menerima saran dan kritik, serta memberikan kesempatan kepada semua pihak untuk mengembangkan potensi. Landasan dalam Al-Qur'an yang mendasari sikap terbuka adalah surat (An-Nisa (4) : 58).

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ

سَمِيعًا ۚ بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nisa' (4) : 58)

4. **Kooperatif dan Partisipatif**, manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan bantuan orang lain. Ayat Al-Qur'an yang dapat digunakan sebagai landasan dalam bertindak kooperatif dan partisipatif adalah surat Al-Maidah (5) : 2.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا

اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٥﴾

Artinya : Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. (QS. Al-Maidah (5) : 2)

b. Tujuan Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan Islam adalah penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam konteks pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Tujuannya adalah untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya pendidikan Islam agar mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Prosesnya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya yang ada.

Manajemen pendidikan Islam lebih spesifik daripada manajemen pendidikan umum karena fokusnya pada pengembangan pendidikan yang selaras dengan ajaran Islam. Tujuannya adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam melalui pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan Islam menuntut karakter yang Islami, yaitu pemimpin yang

memiliki integritas dan nilai-nilai yang sesuai dengan ajaran Islam.

Efisiensi dan kehematan merupakan prinsip utama dalam setiap kegiatan. Pemborosan dan penyalahgunaan sumber daya harus dihindari. Manajemen bertujuan untuk memastikan bahwa segala sumber daya digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran ganda, yaitu mencari keuntungan dan memberikan manfaat sosial. Keduanya dapat dicapai jika lembaga memiliki sumber daya manusia dan modal sosial yang kuat, serta tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi.

Mengelola lembaga pendidikan Islam membutuhkan profesionalisme, ketulusan niat, dan mental yang kuat. Hal ini sejalan dengan pengelolaan lembaga-lembaga yang bergerak di bidang sosial.

Sumber daya pendidikan Islam mencakup peserta didik, tenaga pendidik dan kependidikan, kurikulum, sarana prasarana, keuangan, informasi, proses pembelajaran, lingkungan, hasil pendidikan, serta kerja sama dengan berbagai pihak terkait.

Tujuan utama manajemen pendidikan Islam adalah untuk mengelola dan menggerakkan semua sumber daya yang ada agar tidak terjadi pemborosan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif.⁴⁰

c. Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan adalah suatu upaya terencana yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam organisasi pendidikan, dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi pendidikan. Manajemen memegang peranan penting dalam organisasi, sehingga lembaga pendidikan seperti madrasah perlu memahami fungsi-fungsi manajemen. Menurut George R. Terry dalam Syahputra, fungsi manajemen yang diterapkan dalam manajemen pendidikan meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengendalian / pengawasan (*controlling*) berikut pengaplikasiannya dalam pendidikan⁴¹ :

1. Perencanaan (*planning*) adalah proses pengambilan keputusan terkait tujuan yang ingin dicapai, tindakan

⁴⁰ MARWAN SYABAN, "Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam", *Al-Wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender Dan Agama*, 12.2 (2020), pp. 131–41.

⁴¹ Dwi Rifaldi Syahputra and Nuri Aslami, "Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry", *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1.3 (2023), pp. 51–61.

yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut, dan penugasan tanggung jawab kepada individu terkait. Dalam konteks pendidikan, perencanaan berfungsi sebagai panduan yang harus dirancang dan diimplementasikan agar upaya mencapai tujuan lembaga pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien.⁴²

2. Pengorganisasian (*organizing*) merujuk pada sekumpulan individu yang bekerja sama dalam suatu sistem untuk mencapai tujuan bersama. Sistem kerja sama ini mengatur dengan jelas pembagian tugas, tanggung jawab, alur komunikasi, dan pemfokusan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴³
3. Penggerakan (*actuating*) adalah hubungan antara berbagai aspek individual yang timbul karena adanya interaksi dengan bawahan, dengan tujuan agar mereka memahami pembagian pekerjaan secara efektif dan efisien. Penggerakan dalam pendidikan melibatkan aktivitas manajerial dalam melaksanakan

⁴² Muhammad Thoha, "Manajemen Pendidikan Islam Konseptual Dan Operasional", *Pustaka Radja*, 2016.

⁴³ Dwi Faruqi and Lutfy Hakim, 'Prinsip Manajemen Perspektif Pendidikan Islam', *Journal of Islamic Education Management*, 2.1 (2022), pp. 34–41.

tugas, penggunaan sumber daya organisasi, kepemimpinan, motivasi, komunikasi yang efektif, serta menciptakan iklim dan budaya organisasi yang kondusif. Teknik penggerakan meliputi menjelaskan tujuan organisasi, filsafat, kebijakan, struktur organisasi, dan peran setiap individu, serta menekankan pentingnya kerjasama. Fungsi ini mendorong anggota organisasi untuk bergerak dan melaksanakan pekerjaan sesuai tugasnya.⁴⁴

4. Pengawasan (*controlling*) adalah proses untuk menentukan apa yang telah dicapai, standar yang dihasilkan, penilaian pelaksanaan, dan pengambilan tindakan korektif jika diperlukan. Hal ini bertujuan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan dalam pendidikan adalah penilaian dan koreksi terhadap pelaksanaan program kerja lembaga pendidikan agar terlaksana dengan baik sesuai prosedur dan rencana.⁴⁵

Fungsi utama dari pengawasan adalah untuk mencegah terjadinya penyimpangan atau

⁴⁴ Sukarna, "Dasar-dasar Manajemen", (Jakarta: Mandar Maju, 2011)., hlm. 84

⁴⁵ Faruqi and Hakim, "Prinsip Manajemen Perspektif Pendidikan Islam".

kesalahan. Pengawasan dilakukan dengan melihat, mengecek, menilai, mengoreksi, dan mencocokkan kegiatan yang dilaksanakan dengan perencanaan yang sudah ditetapkan. Jika ditemukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan rencana, maka dilakukan perbaikan. Pengawasan juga berfungsi untuk mengetahui apakah usaha berjalan efisien dan mencari solusi jika ditemukan kesulitan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.⁴⁶

Penelitian kualitatif berdasarkan paradigma interpretif atau fenomenologi, yang dipengaruhi oleh tradisi berpikir ilmu-ilmu sosial seperti sosiologi dan antropologi, serta pemikiran Max Weber yang menekankan pentingnya memahami makna di balik tindakan perorangan dalam memahami gejala sosial, sehingga memungkinkan analisis yang lebih dalam dan lebih akurat terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian kualitatif, peneliti harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menginterpretasikan makna yang tersembunyi di balik tindakan perorangan, sehingga dapat mengungkapkan struktur sosial yang

⁴⁶ Sugiyono, METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D, 2013.

tersembunyi dan memahami bagaimana individu berinteraksi dengan lingkungan sosialnya.⁴⁷

Dalam penelitian kualitatif yang berbasis pada filsafat *postpositivisme* atau paradigma interpretif, realitas atau objek tidak dapat dipahami secara parsial dan dipecah menjadi beberapa variabel. Filsafat *postpositivisme* juga dikenal sebagai paradigma interpretif dan konstruktif, yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala yang interaktif. Dalam penelitian kualitatif, seorang peneliti harus memiliki kemampuan teoritis dan wawasan yang luas untuk mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.⁴⁸

Melalui metode penelitian kualitatif ini penulis berharap dapat memperoleh informasi secara mendalam tentang Implementasi Manajemen Pendidikan Berbasis Talenta dalam Program Beasiswa di BUMI Scholar dan relevansiya dengan Manajemen Pendidikan Islam.

B. Tempat dan Lokasi Penelitian

Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, tidak seperti penelitian kuantitatif yang memiliki definisi populasi dan sampel

⁴⁷ Dr Eko Murdiyanto, “*Metode Penelitian Kualitatif*,” Yogyakarta, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UPN Veteran Yogyakarta Press, 2020.

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2013), hal. 8

yang jelas, penelitian ini lebih fokus pada kasus-kasus keberadaan individu atau kelompok dalam situasi sosial tertentu. Hasil penelitian hanya berlaku pada situasi sosial tersebut dan tidak dapat digeneralisasi ke situasi lain. Oleh karena itu, peneliti harus mendefinisikan subjek sebagai objek, benda, atau orang yang terkait dengan data variabel penelitian dan yang terkait dengan situasi sosial yang diteliti.⁴⁹

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mendapatkan informasi dari objek yang akan diteliti dengan cara observasi secara langsung ke lapangan, Adapun lokasi utama yang akan diteliti berada di DI Yogyakarta secara langsung (luring) dan dengan pertimbangan dimana BUMI Scholar merupakan organisasi nasional maka penelitian juga dilakukan secara daring yang mana dapat dilakukan dimana saja menggunakan aplikasi *online meeting*.

C. Informan Penelitian

- A. Sumber informasi atau narasumber (informan) dalam penelitian ini merupakan kunci dalam penelitian ini. Adapun informan penelitian ini adalah Pengurus BUMI Scholar yaitu Hanif M Ibrahim, S.H, M.Kn selaku *Founder & President Director*, Azmi Fathu Rohman S.H sebagai *Director of Program* BUMI Scholar dan Amir sebagai *mentee*.

⁴⁹ Dr Eko Murdiyanto, “*Metode Penelitian Kualitatif*,” Yogyakarta, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UPN Veteran Yogyakarta Press, 2020.

D. Teknik Penentuan Informan

Dalam menentukan informan penelitian ini peneliti menggunakan metode *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* sendiri merupakan berfokus pada pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan yang spesifik. Pertimbangan ini dapat berupa individu yang dianggap memiliki pengetahuan yang lebih dalam tentang subjek penelitian atau memiliki posisi yang strategis untuk memudahkan peneliti dalam menjelajahi situasi sosial yang diteliti.⁵⁰ Maka dari itu peneliti sudah menentukan informan dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam Pengumpulan data pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai aktivitas yang terbatas, yaitu memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Namun, dalam psikologi, observasi atau pengamatan meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap objek dengan menggunakan semua

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2013), hal. 219.

alat indera.⁵¹ Keberhasilan dari observasi sebagai teknik pengumpulan data tidak hanya ditentukan oleh peneliti atau pengamat sendiri, tetapi juga oleh kualitas dan keefektifan pengamatan yang dilakukan. Pengamat memperoleh data secara langsung melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian, seperti melihat dan mendengar, dan kemudian menginterpretasikan hasil pengamatan tersebut. Namun, keberhasilan observasi juga tergantung pada beberapa faktor lainnya, seperti kualitas instrumen pengamatan, kemampuan pengamat dalam mengidentifikasi dan merekam data yang relevan, serta kemampuan analisis data yang dilakukan setelah pengamatan.⁵²

Dengan menggunakan teknik observasi ini diharapkan penelitian mendapatkan informasi yang komperhensif tentang Implementasi Manajemen Pendidikan Berbasis Talenta dalam Program Beasiswa BUMI Scholar dan relevansinya dalam Manajemen Pendidikan Islam.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu instrumen pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif, memerlukan waktu yang lebih lama dibandingkan dengan metode lain. Wawancara

⁵¹ Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta 2006) hal. 156.

⁵² A. Muri Yusuf, *Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal. 384.

adalah sebuah bentuk komunikasi verbal yang bertujuan untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan peneliti. Dalam wawancara, peneliti melakukan tanya-jawab dengan informan atau objek yang diteliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan.⁵³

Teknik wawancara dilakukan melalui kegiatan komunikasi lisan dengan informan, yang dapat dilakukan dalam bentuk terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur. Dalam proses wawancara, peneliti harus memiliki fokus pembahasan yang jelas dan menjadi pegangan ketika wawancara berlangsung, sehingga hasil yang diperoleh dapat secara utuh dan lengkap. Adapun yang diwawancarai yaitu pengurus BUMI Scholar dan penerima program beasiswa BUMI Scholar.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata "dokumen", yang berarti bahan tertulis. Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan analisis dan interpretasi benda-benda tertulis seperti buku, jurnal, dokumen, peraturan, risalah rapat, catatan, dan lain-lain.⁵⁴ Dokumen adalah rekaman peristiwa yang telah berlalu, yang dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari

⁵³ Inggried Alivia Damayanti "Upaya Guru Tpa Dalam Meningkatkan Kualitas Baca Tulis Al-Quran Di Tpa At-Taubah Desa Bugel, Kecamatan Krakitan, Kabupaten Klaten", *Skripsi*, Yogyakarta: UII, 2022, hal. 45

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (PT Rineka Cipta, 2011).

seseorang. Dokumentasi meliputi analisis dan dokumentasi desain benda kerja, proses pelaksanaan kerja, serta benda kerja yang telah selesai dibuat.⁵⁵

Dokumentasi bertujuan untuk melengkapi berbagai data yang bersifat sekunder pada penelitian seperti gambaran BUMI Scholar, dokumen pengurus, dokumen penerima beasiswa serta dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan topik penelitian.

F. Keabsahan Data

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan untuk memastikan kredibilitas data dengan cara memverifikasi data yang telah diproses melalui beberapa sumber. Setelah mendapatkan data, peneliti tidak dapat menggabungkan data seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi harus mendeskripsikan, mengkategorikan, serta membedakan pandangan yang sama, berbeda, dan spesifik dari sumber data tersebut. Dengan demikian, peneliti dapat mengambil kesimpulan yang lebih akurat dari data yang telah dianalisis.⁵⁶

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2013), hal. 240-251

⁵⁶ *Ibid*, hal 274.

G. Teknik Analisis

Setelah data terkumpul melalui teknik pengumpulan data yang telah ditetapkan, tahap selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data adalah proses sistematis mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan cara mengorganisasikan ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Miles dan Huberman menjelaskan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data sudah jenuh. Analisis data melibatkan tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.⁵⁷

1. *Data Reduction*

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.⁵⁸

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2013), hal. 244-246.

⁵⁸ *Ibid*, hal 247

2. *Data Display*

Penyajian data dilakukan dengan cara menampilkan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Miles dan Huberman menyatakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan men-*displaykan* data, akan mempermudah untuk memahami apa yang telah dipahami.⁵⁹

3. *Conclusion Drawing / Verification*

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁶⁰

⁵⁹ *Ibid*, hal 249

⁶⁰ *Ibid*, hal 252

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Perjalanan penelitian ini berawal pada tahun 2022, suatu periode yang ditandai oleh fase eksplorasi dalam pencarian topik skripsi yang relevan dan berdampak. Di tengah ketidakpastian tersebut, peneliti mengambil langkah proaktif dengan mengikuti program magang di BUMI Scholar, sebuah institusi yang memiliki fokus utama pada inovasi di sektor pendidikan.

Keputusan untuk bergabung dengan BUMI Scholar pada awalnya bertujuan untuk mengisi waktu secara produktif dan mendapatkan pengalaman praktis di dunia kerja. Namun, melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional dan program-program yang dijalankan, peneliti mulai melakukan observasi partisipatif. Dari observasi inilah, peneliti menyadari adanya fenomena menarik yang dapat dikaji secara akademis. Fokus BUMI Scholar yang kuat pada pendidikan berbasis talenta dan pelatihan pelatihan beasiswa serta karir.⁶¹

Pengalaman empiris selama program magang ini menjadi titik temu antara tantangan di lapangan dengan teori-teori yang telah dipelajari di

⁶¹ Hasil observasi

perkuliahan. Hal inilah yang mengkristalkan gagasan awal dan menjadi landasan utama bagi peneliti untuk mengangkat judul skripsi ini, dengan keyakinan bahwa temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi dunia pendidikan.⁶²

Pelaksanaan penelitian ini secara resmi dimulai pada awal tahun 2024 setelah proposal disetujui. Proses pengumpulan data di lapangan dilaksanakan secara intensif dalam kurun waktu empat bulan. Sebagai subjek penelitian, BUMI Scholar dipilih berdasarkan relevansi dan aksesibilitas yang dimiliki oleh peneliti.

Peneliti memiliki keuntungan berupa hubungan baik yang telah terbangun sebelumnya dengan para pengurus dan staf di BUMI Scholar. Keakraban ini mempermudah proses pendekatan awal dan membangun kepercayaan sehingga subjek penelitian dapat lebih terbuka dalam memberikan informasi.

Meskipun demikian, proses ini bukannya tanpa tantangan. Kendala utama yang dihadapi adalah penyesuaian jadwal wawancara karena padatnya jadwal para pengurus BUMI Scholar. Sebagai sebuah organisasi yang aktif, para narasumber kunci seringkali memiliki agenda yang padat, sehingga menyulitkan proses penjadwalan wawancara mendalam. Untuk

⁶² Hasil observasi

mengatasi hal ini, peneliti menerapkan strategi yang fleksibel dan proaktif, seperti menyesuaikan waktu wawancara diluar jam kerja, melakukan konfirmasi secara berkala, dan menunjukkan persistensi yang tinggi. Tantangan ini menuntut kesabaran ekstra namun pada akhirnya seluruh data yang dibutuhkan berhasil terkumpul.

1. Apa Itu Bumi Scholar

Beasiswa Unggulan Muda Indonesia (BUMI) Scholar adalah Organisasi *non-profit* dan ekosistem yang berkomitmen untuk mendidik mahasiswa/i Indonesia untuk berkolaborasi dan membangun pendidikan berbasis talenta dalam mempersiapkan muda mudi Indonesia berbekal kompetensi masa depan (*future talent*). BUMI Scholar berkembang bersama dalam ekosistem bestari yang terdiri dari mahasiswa, akademisi, praktisi dan para inovator bisnis untuk mencapai *Bestari Triple Helix (future ecosystem)* dalam menghadapi bonus demografi 2030.⁶³

Visi BUMI Scholar

Memberi akses kepada pemuda/i Indonesia untuk memperoleh pendidikan berbasis talenta guna mewujudkan talenta-talenta berkualitas yang siap akan kompetensi masa depan dalam mewujudkan generasi emas 2045.

⁶³ Dikutip dari web : <https://bumischolar.org/>

Misi BUMI Scholar

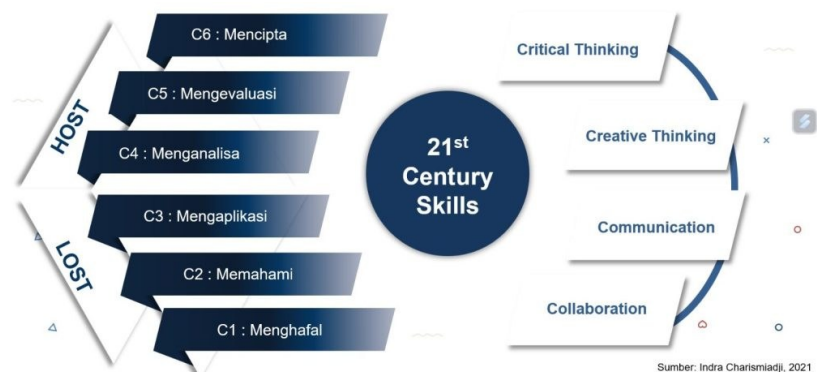
- 1) Menjadi organisasi bagi setiap pemuda untuk mendapatkan akses pendidikan berkualitas berbasis talenta karena pendidikan adalah instrumen terpenting bagi sebuah bangsa.⁶⁴
- 2) Mencari, merekrut serta memfasilitasi beasiswa kepada 1000 penerima manfaat guna mengasah potensi dan kompetensi dalam mempersiapkan masa depan di era bonus demografi 2030.
- 3) Menumbuhkan kesadaran sosial dan lingkungan untuk bersama-sama bergerak mendukung pembangunan berkelanjutan.
- 4) Menginspirasi setiap pemuda dalam menemukan jalan masa depannya melalui program-program edukatif dan kolaboratif.
- 5) Menjadi ruang kolaborasi bagi universitas, sekolah, instansi pemerintahan maupun komunitas sosial kepemudaan di Indonesia.

Kompetensi dan Pendidikan Masa Depan

Masa depan pemuda hari ini mengacu pada transformasi dinamika pendidikan dan kompetensi *21st century skill*, yaitu

⁶⁴ *Ibid*

seperangkat kemampuan yang dianggap penting untuk memperbesar keberhasilan untuk bisa hidup lebih layak di dunia yang terus berkembang saat ini. Kemampuan ini menekankan pada kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, kreativitas, komunikasi, kolaborasi, dan literasi digital yang kemudian diinternalisasi ke dalam rangkaian kurikulum pendidikan kini untuk masa depan.



Gambar 4. 1 21st Century Skills

2. Program – Program dalam BUMI Scholar

1) Beasiswa Pendidikan BUMI⁶⁵

Menjelang 100 tahun peringatan Sumpah Pemuda, tepatnya pada tahun 2028. Kita sedang mengalami fase puncak bonus demografi. Apa itu bonus demografi? Bonus demografi yaitu dimana usia produktif usia 16 – 60 tahun jumlahnya lebih banyak daripada usia non-produktif dengan persentase 100:30

⁶⁵ *Ibid*

atau 44 anak dan lansia (usia non-produktif) akan ditanggung oleh 100 pekerja (usia produktif).

Tentunya ini akan menjadi hal yang positif bagi bangsa Indonesia, contoh saja Korea Selatan dan Singapura yang berhasil memaksimalkan bonus demografi. Salah satu dari enam indikatornya yaitu pendidikan bermutu yang menunjang dunia karir ataupun bisnis. Namun, masalahnya hasil *research* dari Korn Ferry menyebutkan bahwa pada tahun 2030, dunia akan menghadapi fenomena *Global Talent Crunch*, yaitu fenomena dunia kekurangan talenta yang diprediksi mencapai 85 juta lapangan kerja tak terisi, termasuk di Indonesia, karena apa? Karena anak muda memiliki keterbatasan dalam memiliki keterampilan kompetensi masa depan.

Kalau kita semua bisa menjawab tantangan bonus demografi dan fenomena *Global Talent Crunch*. Maka mari kita sambut fase *Economy Green Job* di tahun 2026 yang membuka 4,4 juta lapangan kerja di bidang energi terbarukan, juga 9 juta lapangan kerja untuk digital talenta. Artinya, 15 tahun ke depan perlu ada 900.000 talenta muda yang siap berkarir ataupun berbisnis untuk mengisi lapangan kerja baru.

Melalui Beasiswa Pendidikan BUMI, kami memberikan beasiswa berupa penghargaan beasiswa tunai, *training* serta *mentoring* untuk mempersiapkan para talenta muda menuju era

bonus demografi demi mewujudkan Indonesia Generasi Emas 2045.

2) *Indonesia Talent School (ITS)*⁶⁶

Pada tahun 2023 ini, ada momentum yang lebar di dunia pendidikan dan karir guna mempersiapkan kebutuhan masa depan pemuda menuju 2030. Misalnya saja, peluang adanya fenomena *Green Jobs* sebagai pekerjaan yang terkait dengan pembangunan berkelanjutan yang ramah lingkungan. Hal ini ditenggarai target Indonesia dalam mencapai target *Net Zero Emission* 2060, melalui *Paris Agreement* Indonesia berkomitmen mengurangi 29% emisi CO2 dengan upaya sendiri dan 41% dengan dukungan internasional. Bappenas memproyeksi *Green Economy* di tahun 2030 akan dibuka 4,4 juta lapangan kerja di sektor energi baru dan terbarukan.

Tak hanya itu, Laporan *World Economic Forum* 2020 yang menyampaikan bahwa 85 juta pekerjaan diprediksi akan digantikan oleh mesin pada tahun 2025 mendatang. Pada saat yang sama, 97 juta jenis pekerjaan baru akan muncul. Di Indonesia sendiri, beberapa tahun terakhir telah mengindikasikan lahirnya jenis pekerjaan berbasis teknologi yang dulu belum terlalu dikenal luas. Pada tahun 2020 saja,

⁶⁶ *Ibid*

profesi seperti seperti *DevOps Engineer*, *JavaScript Developer*, *Back-End Developer*, *AI Specialist*, dan *Data Scientist* termasuk dalam 10 profesi yang banyak dicari di Indonesia. Transformasi pekerjaan ini pun mendorong lahirnya transformasi *skill*. Kementerian Komunikasi dan Informatika & Kementerian BUMN mengharapkan hingga 2035 akan terpenuhi 9 juta lapangan kerja untuk digital talenta.⁶⁷

Sayangnya, disaat yang bersamaan hasil riset dari Korn Ferry menyatakan bahwa tahun 2030 akan menghadapi fenomena *Global Talent Crunch*, yaitu fenomena dimana permintaan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus lebih tinggi dibandingkan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Artinya, persediaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat terbatas dengan memprediksi bahwa pada tahun 2030, lebih dari 85 juta pekerjaan di dunia tidak dapat terisi dikarenakan kurangnya orang yang terampil untuk mengisinya.

Karena itu, BUMI Scholar yakin apabila anak-anak muda bisa menjawab peluang dan tantangan di atas, maka akan melahirkan talenta-talenta yang siap akan kompetensi masa depan sehingga dapat menjadi bagian perubahan masa depan

⁶⁷ *Ibid*

Indonesia. Atas dasar itu, sudah waktunya lahir sebuah program kolaborasi yang mampu memberikan sistem pembelajaran bagi gen Y & Z yang fokus mempersiapkan SDM yang siap akan kompetensi masa depan, kemudian dikemas melalui program **“*Indonesian Talent School (ITS) : Pendidikan untuk Masa Depan*”**.

ITS adalah *Talent Center* berbasis *training* dan *mentoring* untuk mempersiapkan kompetensi masa depan bagi pemuda melalui pendekatan 4C (*Critical Thinking, Creative Thinking, Communication & Collaboration*) dalam mempersiapkan para *digital talent* yang dibekali ilmu dan wawasan seorang *junior consultant*.

ITS ini merupakan program pembelajaran, *mentoring*, dan *Consulting-Project Based Learning* yang diadakan bekerjasama dengan para *expertise* di perusahaan, beberapa universitas dan perusahaan ternama di Indonesia. Melalui program selama satu bulan di Yogyakarta, peserta diharapkan dapat menjembatani dunia pendidikan dan kebutuhan dunia karir ke depan. Berbekal kerangka berpikir yang matang, komunikasi efektif, kemampuan analisis dalam menyelesaikan masalah serta memberi solusi-solusi yang aplikatif diproyeksikan bisa berkontribusi untuk keberlangsungan perusahaan, *start-up* maupun UMKM. Karena pelatihan

kompetensi di *Indonesian Talent School* ini merupakan kompetensi yang penting dan selalu dibutuhkan oleh perusahaan.

3) *Capacity Building Training for Schools*

Capacity Building Training (CBT) for Schools, sebuah inisiatif yang dirancang untuk membantu sekolah dan siswa mencapai potensi terbaik mereka. Kami menghadirkan tiga program unggulan yang saling melengkapi untuk membangun kompetensi siswa secara holistik:

a. *Achievement Program Training (APT)*

Program ini dirancang untuk meningkatkan capaian belajar siswa melalui metode pelatihan yang terstruktur dan berorientasi pada hasil. Dengan pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta, APT membantu siswa meraih prestasi akademik dan non-akademik yang gemilang.

b. *Inspirational Class (IC)*

Inspirasi adalah kunci untuk membangun mimpi besar. Melalui *Inspirational Class*, kami menghadirkan mahasiswa/i inspiratif yang berbagi pengalaman, tantangan, dan perjalanan mereka dalam meraih kesuksesan. Program ini memotivasi peserta

untuk berani bermimpi dan merancang langkah konkret untuk mencapainya.

c. *Experiential Learning Class (ELC)*

Experiential Learning Class menawarkan kesempatan bagi siswa untuk menggabungkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai melalui praktik langsung. Dengan pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman, peserta tidak hanya belajar, tetapi juga mempraktikkan keterampilan yang relevan dengan dunia nyata.

Program *Capacity Building Training (CBT)* untuk sekolah menggunakan:

1. Metode Pelatihan Inovatif: Program yang dirancang sesuai kebutuhan siswa.
2. Fokus pada Pengembangan Holistik: Menggabungkan akademik, inspirasi, dan keterampilan praktis.
3. Pembimbing Berpengalaman: Diajarkan oleh para ahli di bidangnya.⁶⁸

⁶⁸ *Ibid*

4) BUMI *Family*

BUMI *Family* adalah asosiasi alumni dari program BUMI Scholar yang telah berdiri sejak 5 Mei 2020. Dengan lebih dari 900 alumni yang tersebar di kancah nasional maupun internasional, kami berkomitmen untuk menjadi wadah kolaborasi, inspirasi, dan kontribusi bagi anggota serta masyarakat luas.

Di BUMI *Family*, kami menghubungkan sesama alumni BUMI dengan banyak peluang, sumber daya pengembangan profesional, program kolaborasi, peluang kerelawanan, *sharing session*, dan banyak lagi. BUMI *Family* melingkupi berbagai hal sebagai berikut :⁶⁹

1. Jaringan Global yang Kuat

BUMI *Family* adalah rumah bagi alumni dari berbagai latar belakang dan profesi yang tersebar di seluruh dunia. Baik Anda sedang mencari mentor, peluang kolaborasi, atau inspirasi, jaringan alumni kami siap mendukung perjalanan Anda.

2. Program yang Relevan dan Berdampak

Kami secara rutin menyelenggarakan berbagai kegiatan seperti:

⁶⁹ *Ibid*

- a. *Workshop* dan *Webinar*: Membahas tren terbaru di berbagai bidang.
- b. *Networking Event*: Memperkuat koneksi antar alumni.
- c. Program Sosial: Memberikan dampak nyata bagi masyarakat.

3. Inspirasi Tak Terbatas

Mendapatkan akses ke cerita-cerita inspiratif dari alumni yang telah sukses di bidangnya. Jadilah bagian dari komunitas yang saling mendukung untuk tumbuh bersama yang meliputi :

- a. Koneksi Alumni ; Mempertemukan alumni dari berbagai angkatan untuk memperkuat hubungan profesional dan personal.
- b. Program Edukasi & *Mentoring* ; Mendukung pengembangan karir anggota melalui program *mentoring* dan pelatihan.
- c. Kontribusi Sosial ; Berbagai kegiatan sosial untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat.

BUMI Family: Bersama Kita Berkarya, Bersama Kita Berdampak.

5) *National Skill Development Program (NSDP)*

NSDP merupakan sebuah program pelatihan/*training* dengan tema “*Lead with Purpose and Impact*” bagi 150 pemuda/i terpilih selama dua bulan dari berbagai kampus, melalui kelas karir, bisnis, *public speaking*, dan *scholarship class*. NSDP bertujuan untuk mempersiapkan *skill* dan kompetensi talenta-talenta muda dalam menghadapi bonus demografi di era digital.

NSDP bertujuan untuk mempersiapkan *skill* dan kompetensi talenta-talenta muda dalam menghadapi bonus demografi di era digital. Program ini diharapkan dapat membantu pemuda/i untuk menjadi pemimpin yang memiliki tujuan dan dampak positif bagi masyarakat.

Output yang di hasilkan dari program NSDP ini:⁷⁰

a. *Training*

Program pelatihan selama 8 kali pertemuan dalam waktu 50 hari. program ini akan dilatih oleh *expertise* dari BUMN, perusahaan Swasta, NGO, maupun lembaga pendidikan sesuai dengan masing-masing kelas.

⁷⁰ *Ibid*

b. *Project Based Learning*

Memberikan *Challenge* kepada *Awardee* untuk mengaplikasikan materi yang telah di dapat selama training. Mengasah kemampuan 4C (*Critical Thinking, Creative Thinking, Communication & Collaboration*) para *Awardee*.

c. *Talent Pool*

Mempersiapkan talenta-talenta muda dari NSDP untuk terus diberikan *follow-up* program agar siap disalurkan untuk bekerja atau magang di perusahaan, *start-up* atau NGO yang bekerja sama dengan BUMI.

BUMI Scholar Executive Staff ⁷¹

Supervisor	Dr. Ir. Tri Mulyani Sunarharum, S.T
	Shinta Amalina H. Havidz, MBA., Ph.D.
	Nur Islami Javad, MBA
	Allan Prakosa, MBA
Chief Executive Officer & President Of Director	Hanif Millata Ibrahim, S.H., M.Kn
Managing Director	Muhammad Yani S.P
Financial Planner Director	Qaniah Alfianisa, S. Ak.
Executive Secretary	Adlina Nur Azri, S.Pd.
Secretary I	Aurelia Cellin Bahtera, S.H.
Secretary II	Ukhti Zahra Tsaniya, S.M.
Director of Program	Azmi Fathu Rohman S.H
Program & Impact Director	Alrayan
People & Culture Director	Aliffa Milanisty, S.Psi., M.A.
Growth & Partnership Director	Kintan Adhyna Putri, S.IP.
Research & Education Director	Nadia Maharani Chadiza, S.Si., M.Sc.
IT & Digital Trasnforamtion	Aldimaz, S.Ikom.
	Isyfa Zahrotul Mufidah, S. Hub. Int

4.1 1Data Pengurus Eksekutif

⁷¹ Dokumentasi BUMI Scholar

B. Paparan Data

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai implementasi manajemen pendidikan berbasis talenta dalam perspektif manajemen pendidikan Islam pada lembaga BUMI Scholar di Yogyakarta yang selanjutnya disebut sebagai data penelitian. Penyajian data penelitian akan dijelaskan berdasarkan topik penelitian, yang terdiri atas data informan penelitian, responden serta data observasi dan dokumentasi. Temuan penelitian ini disajikan atas dasar hasil wawancara dengan informan dan data tambahan dari responden, catatan singkat dan dokumentasi. Skema yang digunakan :

Data yang diperoleh adalah data hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penting dari BUMI Scholar. Dalam penelitian ini peneliti mengalami beberapa hambatan dalam pengumpulan informasi seperti wawancara yang tidak terstruktur yang dapat dikatakan wawancara informal, serta informan dengan jadwal yang padat sehingga wawancara dilakukan secara luring dan daring. Maka dari itu wawancara berlangsung dengan santai dan berlangsung pada kegiatan sehari-hari tanpa mengganggu kegiatan lainnya. Penelitian ini berlangsung kurang lebih tiga bulan, dimana peneliti mewawancarai seluruh informan secara luring dan daring agar semua data dapat terkumpul dengan benar dan valid.

Dibawah ini merupakan data hasil observasi, wawancara serta dokumentasi yang akan peneliti uraikan berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh peneliti sebagai berikut:

1. Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam di BUMI Scholar.

Dalam upaya memahami lebih mendalam mengenai implementasi pendidikan berbasis talenta di BUMI Scholar, penelitian ini melibatkan serangkaian wawancara dengan berbagai pihak terkait. Berikut adalah hasil analisis dari wawancara tersebut yang memberikan wawasan berharga mengenai praktik dan perspektif yang ada. Dari hasil wawancara dengan Hanif Muhammad Ibrahim, S.H, M.Kn sebagai *Founder & President Director of* BUMI Scholar mengenai relevansi manajemen pendidikan berbasis talenta dengan manajemen pendidikan islam, mengatakan sebagai berikut:

“Jadi BUMI Scholar itu memang secara manajemen menggunakan konsep “poac⁷²” ya, dari mulai *planning, organizing, actuating, controlling*. Nah, tentunya dalam hal perencanaan yang pertama kali kita munculkan adalah visi dan misi. Yang mana visi-misi kita memang fokus untuk pendidikan berbasis talenta. Mengapa pendidikan berbasis talenta? Pada saat situasi pandemi, di latar belakangnya banyak orang yang memang membutuhkan kebutuhan finansial untuk beasiswa. Namun ada kala orang-orang yang mendaftar tidak hanya yang

⁷² Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan), dan Controlling (Pengendalian).

fokus di bidang akademik. Ada yang punya kiprah di bidang kesenian tapi secara akademik mungkin cukup tertinggal. Ada juga yang bagus secara seni olahraga, bahkan menjuarai sampai tingkat PON, tapi secara akademik IPK-nya di bawah 3,5. Nah, kalau kita pakai standar indikator akademik, tentu dia tidak masuk kriteria 3,5 atau lolos kualifikasi. Tapi mungkin ketika kita melihat pada sudut pandang talenta, dia masih bisa menjadi bagian untuk penerima beasiswa. Karena kita menghargai setiap spesialisasi orang-orang, setiap konsistensi orang tanpa melihat orang itu hanya diseragamkan dengan bidang akademik. Bukan berarti kita tidak mengunggulkan akademik, tapi lebih kepada bagaimana kita berpikir secara adil. Keadilan dalam hal ini adalah keadilan ko-distributif. Berarti keadilan itu harus sesuai dengan porsinya. Nah, prestasi itu kan talenta, itu ada porsinya. Porsi di bidang akademik seperti apa, porsi di bidang olahraga seperti apa, dalam perkembangan seperti apa. Maka kita semua akomodir itu. Hal itu dituangkan dalam visi-misi, dan strategi yang kemudian membuat kita konsisten pada pendidikan berbasis talenta. Lalu kenapa kemudian dari konsep ini kita rumuskan? Kita semua selalu bilang bahwa sesungguhnya manusia itu adalah khalifah.

"إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً"

" Bahwa sesungguhnya manusia itu adalah khalifah".

Tapi khalifah itu kan pemimpin. Namun secara spesifik, pemimpin di situ tiap orang itu punya porsinya. Berarti kalau tiap porsinya, tiap orang punya perannya. Kalau kita baca lagi buku psikologi kayak C.G. Jung, Nnedi Herman, bahkan bukunya Imam Ghazali, yang membagi-bagi talenta itu potensi juga, itu menunjukkan bahwa tiap orang itu punya keberagaman dan potensi. Sehingga khalifah dalam hal ini saya artikan bahwa orang itu akan jadi pemimpin pada bidangnya. Maka kita semua memfasilitasi orang pada bidangnya. Sehingga strateginya kita ada namanya demokrasi talenta. Sehingga setiap program yang akan kita hadirkan, kita asesmen dulu dari latar belakang, pekerjaan, dan mungkin prestasi dia seperti apa. Sehingga orang akan berkumpul dengan frekuensinya masing-masing.”⁷³



*Gambar 4. 2 Dokumentasi Wawancara
Hanif Muhammad Ibrahim, S.H, M.Kn*

⁷³ Hasil Wawancara dengan Hanif Muhammad Ibrahim, S.H, M.Kn sebagai *Founder & President Director of BUMI Scholar*

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa penerapan pendidikan berbasis talenta di BUMI Scholar dilakukan melalui pendekatan manajemen pendidikan Islam berbasis prinsip POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Pada tahap perencanaan, ditetapkan visi dan misi yang menekankan pengembangan talenta sebagai fokus utama organisasi. Peserta program (*mentee*) tidak hanya dipilih berdasarkan capaian akademik, namun juga berdasarkan potensi dan keunikan talenta mereka.

Dalam proses pengorganisasian, dilakukan pemetaan talenta (*talent mapping*) untuk menentukan jenis pembinaan dan mentor yang sesuai. Implementasi program dilakukan melalui kegiatan mentoring, pelatihan, dan proyek berbasis kontribusi. Nilai-nilai Islam menjadi dasar dalam pengelolaan organisasi, seperti kejujuran, amanah, akhlakul karimah, ukhuwah, dan keikhlasan. Hal ini ditegaskan oleh Azmi Fathu Rohman selaku *President of Program* BUMI Scholar dalam wawancaranya:

“Jadi berkaitan dengan manajemen pendidikan Islam yang kemudian diimplementasikan di BUMI Scholar. Tentunya hal ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan. Kita sebagai komunitas yang juga ingin membangun karakter tentunya, itu di-*highlight* di visi kami. Berkarakter, terus bisa memimpin. Nanti dari visi itu kemudian diturunkan sehingga kegiatan-kegiatan kami

misalnya itu tidak luput dari pembentukan misalnya akhlaqul karimah, atau yang kedua membangun ukhuwah misalnya. Karena kita datang dari berbagai beragam perspektif, beragam jurusan, beragam latar belakang, ada yang mahasiswa, ada yang pekerja, kita berkumpul membangun *ukhuwah islamiyyah* misalnya. Selain itu, sebagaimana yang kami sebut tadi juga membangun akhlaqul karimah, yang mana akhlak ini menjadi hal yang sangat penting untuk kami budayakan juga di BUMI Scholar. Misalnya budaya saling menyapa, senyum sapa salam. Terus juga budaya saling mengingat nama. Sehingga ada *tagline* di kami itu, sekali di BUMI selamanya jadi keluarga BUMI. Nah ada *islamic value* di situ, ada manajemen ukhuwah dan akhlaku karimah.”⁷⁴

Sementara itu, Amir sebagai penerima beasiswa/peserta program (*mentee*) menggambarkan bagaimana musyawarah menjadi bagian penting dalam pengambilan keputusan, menunjukkan integrasi prinsip-prinsip Islam secara nyata. Ia juga menyoroti kuatnya persaudaraan dan kepemimpinan yang mampu merangkul semua kalangan seperti yang dikatakan berdasarkan hasil wawancaranya:

⁷⁴ Azmi Fathu Rohman selaku *President of Program BUMI Scholar*

“Menurut pengalaman saya di BUMI Scholar yang berkaitan dengan prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam dan implementasinya dalam pendidikan berbasis talenta di BUMI Scholar ini adalah prinsip manajemen Islam itu bisa dibilang sangat terintegrasi dalam setiap kegiatan yang ada di BUMI Scholar terutama dalam hal yang berkaitan dengan pembentukan karakter dan nilai-nilai Islam. Mungkin saya dapat mengambil contoh misal dalam penerapan dalam Islam itu kan ketika kaitannya dalam mengambil keputusan atau *let's say* ingin mengadakan suatu acara kita harus rembuk dulu, memikirkan konsep segala macam acaranya, ini kan kaitannya dengan musyawarah, untuk mencapai ke suatu kesepakatan bersama, ini yang saya rasakan di BUMI Scholar. Itu paling saya *highlight*. Mengapa musyawarah ini penting? Karena untuk membuat seluruh anggota itu terlibat atau *engage* lebih aktif sehingga mereka dapat mengeluarkan pendapat-pendapat atau ide-idenya, ini juga kayak atlet dengan prinsip keadilan. Dimana semua orang dalam sebuah organisasi tidak terlepas tidak terbatas pada latar belakangnya. Semua orang itu berhak berpartisipasi aktif, berpartisipasi penuh dalam setiap pengambilan atau perumusan suatu kebijakan. Musyawarah ini sangat-sangat relevan dengan penerapan implementasi manajemen pendidikan Islam. Budaya-budaya ini sangat kental dan terefleksikan dengan baik di BUMI

Scholar, dimana semua orang itu pendapat dan suaranya dihargai dan didengarkan melalui musyawarah-musyawarah yang dilakukan.”⁷⁵

2. Perencanaan Manajemen Pendidikan Berbasis Talenta dengan Manajemen Pendidikan Islam

Konsep pendidikan berbasis talenta memiliki keterkaitan erat dengan nilai-nilai manajemen pendidikan Islam. Dalam Islam, setiap individu diyakini memiliki potensi yang berbeda-beda dan harus dikembangkan agar dapat memberikan manfaat kepada masyarakat. Prinsip "khoirunnas anfa'uhum linnas" menjadi dasar filosofis pendekatan ini. Menurut wawancara dengan Hanif Muhammad Ibrahim, S.H, M.Kn selaku *Founder & President Director of BUMI Scholar* adalah sebagai berikut:

“Jadi BUMI Scholar kan pada dasarnya punya slogan, berprestasilah setinggi langit, tapi dengan hati yang membumi. Yang berarti bahwa kita dalam mencapai prestasi itu harus kompetitif, memberikan yang terbaik. Namun jangan lupa di sisi lain kita juga punya hati yang membumi, dalam arti dengan kerendahan hatian kita mampu menolong banyak orang. Intinya kita mengedepankan faktor, di sisi lain kita harus kompetitif, di sisi lain juga kita harus kolaboratif. Ingat terhadap sosial. Nah,

⁷⁵ Amir sebagai penerima beasiswa/peserta program (*mentee*)

tapi kalau kita tarik lagi ke nilai BUMI ya, ada BESTARI namanya. B-nya itu sudah berketuhanan. Karena apapun yang kita lakukan sebenarnya, semuanya itu adalah kembali kepada Tuhan Yang Maha Kuasa. Mau kita berkontribusi secara individu, untuk sosial, semua itu kembali (lillah⁷⁶). Di situ sebagai nilai dasar, kita harus memanusiakan manusia, dan juga kita harus ingat bahwa apapun yang kita lakukan, itu selalu ada “habluminallah dan habluminanas”⁷⁷.⁷⁸

Manajemen pendidikan Islam yang mengutamakan nilai-nilai seperti ikhlas, jujur, tanggung jawab, dan adil sangat selaras dengan cara BUMI Scholar memfasilitasi pendidikan berbasis talenta. Program *mentoring* diarahkan untuk menumbuhkan manusia paripurna (*insan kamil*) dengan spiritualitas yang tinggi dan keterampilan sesuai dengan talenta masing-masing.

Pendekatan yang digunakan para *mentor* tidak bersifat satu arah atau *top-down*, melainkan lebih kepada membangun dialog dua arah yang setara. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai Islam mengenai pentingnya penghargaan terhadap setiap individu, serta semangat *ukhuwah Islamiyah*. Azmi Fathu Rohman

⁷⁶ Arti = Untuk Allah

⁷⁷ merupakan ungkapan yang menekankan pentingnya menjaga hubungan baik dengan Allah (habluminallah) dan dengan sesama manusia (habluminannas).

⁷⁸ Hasil wawancara oleh Hanif Muhammad Ibrahim, S.H, M.Kn selaku *Founder & President Director of* BUMI Scholar

menekankan bahwa hubungan antara *mentor* dan *mentee* dibangun dengan semangat kesetaraan dan saling menghormati. Azmi Fathu Rohman selaku *President of Program BUMI Scholar* dalam wawancaranya mengatakan “Selain itu, yang ketiga, yang tidak kalah penting juga adalah bagaimana kita merasa setara, ada kesetaraan, namun tetap saling menghormati dan menyayangi. Antara *mentor* dan juga *mentee*, alhamdulillah gapnya gak terlalu jauh. Sehingga ada kesetaraan disitu, mudah sekali untuk akrab disitu ada proses menyayangi dan juga menghormati. Yang tidak kalah penting juga, yang berkaitan dengan akhlak, itu nanti banyak turunannya. Ada kejujuran. Nah, itu sangat penting. Ada satu riset yang menyebutkan bahwa ternyata IPK itu nomor 17. Di antaranya integritas itu nomor dua, ini di riset di Amerika Serikat, dan nomor satu itu adalah komunikasi. Jadi komunikasi yang baik, unggah-ungguh kalau bahasa Jawanya, terus integritas, jujur, disiplin, bisa dipercaya, nah itu bagian-bagian yang ingin kami tumbuhkan, nilai-nilai itu sangat penting, sehingga kaitannya dengan manajemen pendidikan Islam di BUMI Scholar itu menjadi hal yang tidak bisa kami pisahkan.”⁷⁹

⁷⁹ Hasil wawancara oleh Azmi Fathu Rohman selaku *President of Program BUMI Scholar*



Gambar 4. 3 Dokumentasi Wawancara dengan Azmi Fathu Rohman, S.H

Mentor juga memiliki peran sebagai model atau teladan dalam membentuk karakter. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, amanah, dan disiplin tidak hanya diajarkan, tetapi ditunjukkan langsung oleh para *mentor* dalam keseharian mereka. Dengan kata lain, proses *mentoring* di BUMI Scholar mengadopsi metode keteladanan, sebagaimana yang diajarkan dalam Islam. “*Al-adabu fauqal ilmi*” atau adab di atas ilmu menjadi dasar pendekatan pembinaan di organisasi ini.

Amir, salah satu penerima beasiswa (*mentee*), juga menyampaikan bahwa ia menganggap setiap individu di BUMI Scholar dapat menjadi *mentor*. Menurutnya, para *mentor* tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis, tetapi juga memberikan inspirasi melalui cara hidup, sikap, dan ketekunan mereka. Budaya ini memperkuat bahwa setiap orang bisa menjadi guru

bagi orang lain, sebagaimana yang diajarkan dalam Islam bahwa ilmu dan hikmah bisa datang dari mana saja.

3. Integrasi Pelaksanaan Program dengan Kurikulum Pendidikan Islam

Program di BUMI Scholar diintegrasikan dengan nilai-nilai dalam kurikulum pendidikan Islam melalui nilai organisasi yang disebut BESTARI (Berketuhanan, Empati, Sinergi, Teladan, Akhlak, Rendah hati, dan Inspiratif). Setiap aktivitas pembinaan mencerminkan nilai-nilai ini, baik dalam metode pembelajaran, interaksi antar peserta, maupun tujuan jangka panjang organisasi. Hal ini dijelaskan oleh Hanif Muhammad Ibrahim, S.H, M.Kn selaku *Founder & President Director of* BUMI Scholar dalam wawancaranya:

“Sebenarnya yang kita lihat dari kurikulum pendidikan Islam itu adalah bagaimana kemudian nilai-nilai dalam pendidikan Islam itu kan terintegrasi atau ada, tercantum dalam program BUMI Scholar. Maka kita harus lihat dulu apa *outputnya*. *Outputnya* itu kalau dalam manajemen kurikulum pendidikan Islam, di situ ada visi untuk kebermanfaatan, “khoirunnas anfauhum lin nas”⁸⁰, yang kedua ukhuah⁸¹ misalkan. Terus yang ketiga ada lain sebagainya. Jadi kita

⁸⁰ Sebaik- baik manusia adalah yang bermanfaat bagi manusia lainnya

⁸¹ Persatuan – merujuk pada persatuan umat

pendekatannya dalam *output*. Itu terangkum dalam nilai BESTARI yang didirikan oleh BUMI Scholar. B, itu berketuhanan. *Outputnya* apa? Bahwa apapun yang kita lakukan, landasannya karena Allah. Itu berketuhanan. Sama dengan Pancasila, ketuhanan yang Maha Esa, itu B. Yang kedua, E, empati. Kalau empati itu berarti ada dasar empati. Bagaimana cara memandang orang lain lewat pandangan orang lain. Di situ adalah nilai dasar kemanusiaan untuk kita bisa memanusiakan manusia. Diajarkan juga dalam Islam, memanusiakan manusia. BESTARI, S-nya sinergi, kolaborasi ukwah islaminya di situ. Bagaimana dalam satu program mereka tidak hanya kompetitif, tapi mereka juga bisa kolaboratif. Kemudian BESTARI, T-nya itu teladan. Kita semua tahu bahwa kita dituntut untuk menjadi seorang suri teladan. Tapi suri teladan dengan hal-hal yang sifatnya baik, positif. Karena sebaik-baiknya orang itu yang bermanfaat bagi orang lain. Sehingga kebermanfaatan kita bisa diteladani orang lain. Di situ ada keteladanannya. BESTARI, A-nya itu akhlak. Kalau akhlak jelas mungkin pintar itu penting, ilmu itu sangat penting. Tapi ada jauh yang lebih penting. Al-adabu fauqal ilmi, bahwa adab itu ada di atas ilmu. Makanya ditulis di situ akhlak, bahwa akhlak, moral itu ada di atas ilmu. BESTARI, R-nya itu rendah hati. Kenapa rendah hati? Supaya kita tahu bahwa ibarat ilmu padi, kalau ada hadis dalam padi,

bahwa padi itu semakin berisi, semakin merunduk. Itu menunjukkan bahwa kita memang perlu menjadi orang pintar. Tapi ingat, di atas langit itu masih ada langit.

”وَالْيَ السَّمَاءَ كَيْفَ رُفِعَتْ” , apakah kamu tidak melihat bagaimana langit itu ditinggikan? ⁸²Bagaimana langit itu diciptakan? Ya, tinggi banget. Maka yang perlu kita khawatirkan adalah di atas langit bisa ada langit. Jadi kalau kita pintar, nggak bisa kita makin merasa tinggi. Tapi justru kita semakin merunduk sama ilmu padi. Semakin berilmu, semakin merunduk, semakin rendah hati. BESTARI, terakhir ada I-nya inspiratif. Kenapa inspiratif? Jadi inspiratif di sini adalah akumulasi dari semuanya. Dari mulai dia sosok yang berketeladanan, kemudian sampai dia sosok yang rendah hati. Ini orang secara prestasi baik, secara sosial baik. Ini disebut dengan inspiratif. Dia sukses, tapi juga mulia. Sukses itu dia bisa mencapai pencapaian dia, mulia karena dia bisa bermanfaat atau juga membuat orang lain tumbuh. Maka inspiratif menjadi teladan. Namun di talenta ini kemudian dari nilai-nilai tadi, kita spesifikasikan lewat asesmen-asesmen talenta, apa sih kelebihan mereka atau apa sih talenta mereka, kita asesmen dulu di awal. Barulah kita kasih tugas ataupun kita kasih

⁸² Al ghasiah 18

tantangan berdasarkan kemampuan atau potensi yang dia miliki ke depan.”⁸³

Pendekatan yang digunakan bukan hanya bersifat kognitif, melainkan juga afektif dan spiritual. Integrasi ini mencerminkan bahwa pendidikan yang diselenggarakan tidak hanya bertujuan untuk penguasaan materi, tetapi juga pembentukan karakter dan kontribusi sosial. Amir juga menambahkan bahwa integrasi ini membuat pengalaman belajarnya menjadi lebih bermakna. Ia merasa tidak hanya dilatih untuk menjadi kompeten secara profesional, tetapi juga untuk memiliki jiwa sosial yang tinggi dan kesadaran spiritual yang mendalam.

4. Evaluasi Keberhasilan Program

Evaluasi keberhasilan program dilakukan secara menyeluruh, mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi jumlah peserta, tingkat kelulusan, dan ketercapaian indikator SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-bound*). Sedangkan aspek kualitatif mencakup tiga indikator utama:

1. Persistensi peserta dalam mengikuti program secara konsisten.

⁸³ Hasil wawancara oleh Hanif Muhammad Ibrahim, S.H, M.Kn selaku *Founder & President Director of BUMI Scholar*

2. Pencapaian individu baik dalam bentuk karya, keterampilan, maupun kontribusi sosial.
3. Keberlanjutan kontribusi peserta setelah program, seperti menjadi *mentor* atau donatur.

Nilai-nilai Islam dijadikan tolok ukur keberhasilan, seperti sabda Rasulullah: "Amalan yang paling dicintai Allah adalah yang kontinu meskipun sedikit" (HR. Muslim). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan tidak semata dilihat dari output akademik, melainkan dari transformasi karakter dan konsistensi amal peserta. Menurut wawancara dengan Hanif Muhammad Ibrahim, S.H, M.Kn selaku *Founder & President Director of BUMI scholar* adalah sebagai berikut:

“Keberhasilan pendidikan berbasis talenta, saya melihatnya ke dalam tiga indikator. Indikator pertama adalah dia mampu komitmen tidak sampai akhir, itu dulu tuh. Kenapa komitmen terlebih dahulu? Karena komitmen itu adalah yang memperlihatkan apakah orang ini bisa berkembang lebih jauh atau tidak.

أَحَبُّ الْأَعْمَالِ إِلَى اللَّهِ أَدْوَمُهَا وَإِنْ قَلَّ

Amal (kebaikan) yang paling dicintai Allah adalah yang kontinu meski sedikit.” (HR Muslim)

Allah itu mencintai-cintai amal-amalan yang sedikit, tapi dia terus menerus walaupun sedikit. Jadi Allah itu mencintai

amal-amalan atau kegiatan-kegiatan atau hal-hal yang konsisten, persisten, walaupun sedikit-sedikit. Kalau dalam konsep di baratnya *atomic habit*. *Atomic habit* itu kan adalah kebiasaan-kebiasaan kecil yang mengubah dan akhirnya mengubah dia secara utuh. Itu sudah ada dalam hadis juga. Nggak apa-apa dikit-dikit, tapi konsisten. Maka yang pertama kita lihatnya bagaimana persistensi dia dalam melakukan apapun, mau *mentoring*, mau mengeksekusi program. Yang kedua adalah kehabisa individu. Setidaknya konsisten, *sustain* kan. Apa pencapaiannya? Karena orang selalu bilang bahwa pentingnya acara itu adalah program. Tapi yang lebih penting kenapa prosesnya. Di sini bagaimana dia bisa berproses dan mencapai sesuatu. Konsep Mahmud Yunus, metode dalam pengajaran. “الطريقة اهم من المادة” Atthori kothu ahamu minalmadah. Cara itu lebih penting dari isinya. Ini materinya, tapi yang lebih penting adalah bagaimana cara kita menyampaikan itu. Kenapa ada proses mencapai itu? Supaya dia tahu prosesnya dan bagaimana cara mengajarkan lebih baik. “المدرس اهم من الطريقة” Al mudarris ahamu minal thorikoh. Bahwa guru itu penting juga daripada caranya. Karena kenapa? Guru itu lebih tahu dan dia lebih ngerti caranya seperti apa. Tapi ada yang lebih penting yaitu “روح المدرس اهم من المدرس نفسه” Ruhul mudarris ahamu minal mudarrisihi. Bahwa jiwanya seorang guru yang ikhlas itu lebih penting daripada guru itu sendiri. Sehingga

dalam mengevaluasi adalah indikatornya komitmen, komitmennya dua arah, komitmen dari mentor atau guru, yang kedua komitmen dari pesertanya, yang kedua dari hasil yang dibuatnya, dan yang ketiga, apakah orang itu akan lanjut mengadvokasi, menyampaikan atau mengucapkan kembali program itu, mengajak orang lain atau tidak. Kalau dia berhasil dan cukup sampai dia, ya sudah dia berhasil. Berarti indikatornya bagus, tapi akan lebih bagus kalau akhirnya dia mengajak orang lagi pada kebaikan. Jadi tiga indikator itu kalau yang kita lihat, namun secara kuantitatif, kita ada asesmen sendiri, dilihat dari kuantitatif, misalkan yang daftar berapa, yang lolos berapa, itu ada kuantitatif. Lalu secara kualitatif, kita berpatok pada tiga itu, persistensi, pencapaian individu atau tim, dan yang ketiga adalah dia mau nggak ngajak orang lain lagi, sosial lagi untuk turut berkontribusi.”⁸⁴

Berdasarkan wawancara dengan Amir selaku penerma beasiswa (*mentee*) BUMI scholar terkait evaluasi yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

“Menurut saya salah satu aspek penting untuk ditingkatkan adalah fasilitas, sumber daya dan juga peluang pengembangan sumber daya secara luas begitu, terutama di luar program-

⁸⁴Hasil wawancara dengan Hanif Muhammad Ibrahim, S.H, M.Kn selaku *Founder & President Director of* BUMI scholar

program yang sudah ada. Meskipun kita tahu bahwa BUMI Scholar ini sudah menyediakan berbagai *mentoring* dan pelatihan yang sangat *insight full* dan juga *useful*, mungkin bisa lebih ditingkatkan lagi dengan membuka lebih banyak peluang-peluang praktis seperti Kampus Merdeka. Bagaimana dengan program-programnya dapat memberikan peluang bagi mahasiswa ataupun para pejuang pendidikan di Indonesia untuk dapat mengembangkan potensi terbaik diri mereka melalui berbagai kegiatan yang relevan dengan kebutuhan industri misal program magang mungkin atau bisa juga sesekali mungkin diadakan kolaborasi riset dan juga kompetisi antar mahasiswa begitu. Saya lihat belum diterapkan walaupun kita dikategorikan organisasi atau LSM, tapi bukan tidak mungkin kita juga dapat menerapkan program-program praktis seperti ini yang dapat menunjang mahasiswa maupun siswa-siswa di Indonesia.”⁸⁵



Gambar 4. 4 Dokumentasi Wawancara Amirudin

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Amir selaku penerima beasiswa (*mentee*) BUMI scholar

5. Keunikan BUMI Scholar dalam Pendidikan Berbasis Talenta

BUMI Scholar memiliki sejumlah keunikan yang membedakannya dari lembaga pendidikan Islam lainnya dalam hal implementasi pendidikan berbasis talenta. Pendekatan yang digunakan bersifat holistik dan personal. BUMI Scholar tidak hanya melihat peserta sebagai objek pembinaan, tetapi sebagai individu utuh yang memiliki keunikan, potensi, dan kebutuhan spesifik. Oleh karena itu, setiap program dirancang berdasarkan kebutuhan peserta, bukan semata berdasarkan standar umum. Hal ini dijelaskan oleh Hanif Muhammad Ibrahim, S.H, M.Kn selaku *Founder & President Director* BUMI Scholar dalam wawancaranya:

“Jadi BUMI Scholar itu keunikannya, kita tidak hanya fokus pada talenta saja, tapi bagaimana kita fokus membangun ekosistem orang-orang bertalentanya. Di situ kita sebut ekosistemnya *“connecting education and happiness”* Mengkoneksikan antara pendidikan dan juga kebahagiaan. Maka berproses itu jangan pusing, tapi kalau bisa berproses itu juga bahagia. Maka bagaimana cara orang bahagia yaitu ketika punya guru yang tepat, guru yang asik, tidak menggurui, ketika punya *circle* juga yang sama-sama mau belajar, dan mau punya ekosistem relasi yang sama-sama egaliter. Sehingga dalam memenuhi kebutuhan aspek kompetitif ada, untuk memenuhi

aspek nurani perasaan ada, dan untuk memenuhi aspek relasi ada juga. Mungkin itu keunikan yang ada di BUMI Scholar, karena kita fokusnya bukan hanya bagaimana orang fokus mencapai pendidikan terbaik, tapi bagaimana juga orang bisa *happy* dengan proses belajarnya. Gimana orang bisa *happy* dengan pekerjaan, dan orang bisa *happy* dengan *circle* yang dia punya.”⁸⁶

BUMI Scholar memiliki beberapa keunikan dibandingkan lembaga pendidikan Islam lainnya, antara lain:

- Hubungan *mentor-mentee* yang egaliter dan kekeluargaan.
- Fokus pada pengembangan karakter melalui nilai BESTARI.
- Kurikulum yang adaptif dan disesuaikan dengan kebutuhan dan talenta peserta.
- Proses pembelajaran yang interaktif, menyenangkan, dan kolaboratif.
- Ekosistem belajar yang menghubungkan pendidikan dengan kebahagiaan (*connecting education and happiness*).

⁸⁶ Hasil wawancara oleh Hanif Muhammad Ibrahim, S.H, M.Kn selaku *Founder & President Director* BUMI Scholar

Dalam wawancaranya, Azmi Fathu Rohman selaku *President of Program* BUMI Scholar juga menjelaskan terkait keunikan BUMI Scholar sebagai berikut:

“Ada juga keunikan BUMI Scholar yaitu kami berusaha bikin program kami seru dan menyatukan. Program yang kami tawarkan nggak cuma sekadar *online* atau *offline* belajar biasa, tetapi juga dikemas dengan cara yang interaktif dan menyenangkan. Kami ingin peserta merasa *enjoy* dan nggak terbebani saat mengikuti setiap sesi. Jadi kegiatan yang kami buat itu nggak hanya mengasah kemampuan mereka, tetapi juga memberikan pengalaman yang menyenangkan dan menginspirasi. Misalnya, ada banyak aktivitas yang melibatkan kolaborasi, simulasi, atau bahkan proyek sosial yang melibatkan seluruh peserta. Jadi, selain bisa belajar, mereka juga bisa bersenang-senang, bertukar ide, dan saling memperkaya pengalaman.”⁸⁷

⁸⁷Hasil wawancara dengan Azmi Fathu Rohman selaku *President of Program* BUMI Scholar

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi manajemen pendidikan berbasis talenta dalam perspektif manajemen pendidikan Islam pada Lembaga BUMI Scholar di Yogyakarta, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam di BUMI Scholar

BUMI Scholar mengimplementasikan pendidikan berbasis talenta dengan mengadopsi prinsip-prinsip manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) yang selaras dengan nilai-nilai Manajemen Pendidikan Islam. Pada tahap perencanaan, visi dan misi organisasi berpusat pada pengembangan talenta peserta, di mana kriteria penerima beasiswa tidak hanya didasarkan pada akademik, tetapi juga potensi dan keunikan talenta individu. Dalam pengorganisasian, dilakukan pemetaan talenta untuk mencocokkan peserta dengan pembinaan dan mentor yang sesuai. Proses pelaksanaan program melibatkan *mentoring*, pelatihan, dan proyek berbasis kontribusi, dengan penekanan pada nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, akhlakul karimah, ukhuwah, dan keikhlasan, serta mengedepankan musyawarah dalam pengambilan keputusan. Aspek pengendalian atau

evaluasi program diukur melalui tiga indikator kualitatif utama: persistensi peserta, pencapaian individu (karya, keterampilan, kontribusi sosial), dan keberlanjutan kontribusi mereka setelah program, yang mencerminkan hadis "Amalan yang paling dicintai Allah adalah yang terus-menerus meskipun sedikit." Keunikan BUMI Scholar terletak pada pendekatan menyeluruh dan personal, membangun ekosistem "*connecting education and happiness*" dengan hubungan *mentor-mentee* yang egaliter, fokus pada pengembangan karakter melalui nilai BESTARI (Berketuhanan, Empati, Sinergi, Teladan, Akhlak, Rendah hati, Inspiratif), serta kurikulum yang adaptif dan interaktif.

2. Relevansi Manajemen Pendidikan Berbasis Talenta dengan Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan berbasis talenta sangat relevan dengan Manajemen Pendidikan Islam karena keduanya memiliki landasan filosofis yang serupa dalam mengembangkan potensi individu. Dalam Islam, setiap manusia diyakini memiliki potensi yang beragam dan harus dikembangkan untuk memberikan manfaat bagi masyarakat, sesuai dengan prinsip "*khoirunnas anfa'uhum linnas*" (sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi manusia lainnya) dan konsep "*khalifah*" yang menuntut setiap individu menjadi pemimpin dalam bidangnya masing-masing. BUMI Scholar mengintegrasikan nilai-nilai Islam seperti ikhlas, jujur, tanggung jawab, dan adil dalam memfasilitasi pengembangan talenta, dengan tujuan membentuk insan kamil (manusia

paripurna) yang memiliki spiritualitas tinggi dan keterampilan sesuai bakat. Hubungan sederajat (seimbang), saling menghormati, dan etika komunikasi antara mentor dan mentee mencerminkan nilai ukhuwah Islamiyah dan pentingnya akhlak di atas ilmu ("Al-adabu fauqal ilmi"). Keteladanan para mentor dalam menerapkan nilai-nilai ini juga merupakan wujud dari prinsip manajemen pendidikan Islam. Kurikulum program BUMI Scholar yang mencerminkan nilai BESTARI (Berketuhanan, Empati, Sinergi, Teladan, Akhlak, Rendah hati, Inspiratif) secara langsung mengintegrasikan tujuan pendidikan Islam untuk menghasilkan individu yang kompeten secara profesional, memiliki jiwa sosial tinggi, dan kesadaran spiritual mendalam.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai implementasi manajemen pendidikan berbasis talenta dalam perspektif manajemen pendidikan Islam pada lembaga BUMI Scholar di Yogyakarta, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan BUMI Scholar ke depan:

Kepada BUMI Scholar (Lembaga)

Disarankan untuk terus memperkuat infrastruktur dan sumber daya pendukung program, baik secara fisik maupun non-fisik, seperti pengembangan platform digital, referensi yang memadai, dan penyediaan

ruang kolaborasi. Selain itu, perluasan jangkauan dan dampak program juga penting untuk dipertimbangkan, baik secara geografis maupun demografis, dengan cara menjalin kemitraan strategis agar lebih banyak talenta yang bisa dijangkau. Pengembangan sistem evaluasi yang berkelanjutan juga menjadi hal yang krusial, dengan membangun mekanisme umpan balik yang lebih terstruktur dari berbagai pemangku kepentingan. Tak kalah penting, membangun dan merawat jaringan alumni secara serius dapat menjadi aset strategis dalam aspek *mentoring*, pendanaan, serta penyediaan berbagai peluang.

Kepada *Founder & President Director of BUMI Scholar*

Penting untuk menjaga dan menguatkan visi keislaman dan pengembangan talenta sebagai fondasi utama dalam pengelolaan organisasi. Visi tersebut sebaiknya terus dikawal agar tetap menjadi pedoman dalam menjalankan seluruh program. Selain itu, budaya inovasi dan adaptasi terhadap perkembangan zaman serta kebutuhan peserta harus terus dibudayakan, agar program tetap relevan. Penguatan kemitraan strategis dengan berbagai pihak seperti industri, institusi pendidikan, pemerintah, dan organisasi masyarakat sipil juga perlu terus diupayakan untuk memperluas jaringan, peluang, serta sumber daya yang tersedia.

Kepada *Director of Program BUMI Scholar*

Disarankan untuk terus mengembangkan kurikulum yang dinamis dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja serta perkembangan ilmu

pengetahuan, namun tetap berlandaskan nilai BESTARI dan prinsip pendidikan Islam. Evaluasi dan peningkatan kualitas program *mentoring* juga penting untuk dilakukan secara berkala, termasuk dengan memberikan pelatihan lanjutan bagi para mentor. Implementasi nilai-nilai BESTARI perlu dioptimalkan agar benar-benar terinternalisasi dan tercermin dalam setiap aspek program. Selain itu, penyediaan peluang praktis seperti magang, riset kolaboratif, dan kompetisi sesuai masukan *mentee* juga sangat dianjurkan agar pengembangan potensi peserta semakin optimal.

Kepada Para *Mentor*

Diharapkan untuk terus melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan, baik dari sisi keilmuan maupun metode pendampingan yang efektif dan sesuai nilai-nilai Islam. Para *mentor* juga diharapkan dapat menjadi teladan (*uswah hasanah*) yang konsisten dalam mengamalkan nilai BESTARI dan prinsip-prinsip Islam dalam kehidupan sehari-hari. Membangun hubungan yang lebih personal dan mendalam dengan *mentee* sangat penting untuk menciptakan proses pendampingan yang tepat sasaran. Di samping itu, para *mentor* juga didorong untuk membimbing *mentee* agar mampu mandiri, memiliki inisiatif, serta mengembangkan kemampuan berpikir kritis.

Kepada *Mentee* dan Penerima Beasiswa

Disarankan untuk berpartisipasi secara aktif dan proaktif dalam setiap kegiatan program serta memanfaatkan berbagai kesempatan

pengembangan diri yang tersedia. Mereka juga diharapkan mampu memberikan umpan balik yang konstruktif demi perbaikan program secara berkelanjutan. Penginternalisasian serta pengamalan nilai-nilai BESTARI dalam kehidupan sehari-hari perlu terus diupayakan. Setelah mengikuti program, para *mentee* diharapkan mampu menjadi agen perubahan dan kontributor aktif yang memberikan dampak positif bagi masyarakat luas.

Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk meneliti dampak jangka panjang program BUMI Scholar terhadap perkembangan karir dan kontribusi sosial para alumninya. Studi komparatif dengan lembaga pengembangan talenta lainnya juga bisa dilakukan untuk mengidentifikasi praktik terbaik serta potensi keunikan BUMI Scholar. Penelitian lebih mendalam tentang efektivitas masing-masing nilai dalam BESTARI dalam proses pembentukan karakter dan pengembangan potensi *mentee* sangat diperlukan. Di samping itu, penting untuk menganalisis peran dan persepsi *stakeholder* eksternal seperti orang tua, institusi pendidikan asal *mentee*, serta mitra industri. Pengembangan indikator kesejahteraan holistik dan kebahagiaan peserta juga menjadi ruang eksplorasi yang menarik, serta penelitian terkait model keberlanjutan program termasuk aspek pendanaan, regenerasi kepemimpinan, dan adaptasi terhadap perubahan sosial-ekonomi juga sangat direkomendasikan.

Semoga saran-saran ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan BUMI Scholar dan menjadi masukan yang berharga bagi para pihak terkait, serta menginspirasi penelitian-penelitian lanjutan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Hafid, 'Rapor Merah Pengelolaan Guru', *Kompas*, 2020
<<https://www.kompas.id/baca/opini/2020/12/11/rapor-merah-pengelolaan-guru>>
- Abeng, Tanri, 'Ketertinggalan Pendidikan Adakah Solusi?' (Kompas, 2023)
<<https://www.kompas.id/baca/opini/2023/06/13/ketertinggalan-pendidikan-adakah-solusi>>
- Ahyani, Hisam, Agus Yosep Abduloh, and Tobroni, 'Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan Islam Dalam Al-Qur'an', *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 6.1 (2021), pp. 37–46, doi:10.15575/isema.v6i1.10148
- Ananda, Adeliya Putri, and Hudaidah Hudaidah, 'Perkembangan Kurikulum Pendidikan Indonesia Dari Masa Ke Masa', *SINDANG: Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Kajian Sejarah*, 3.2 (2021), pp. 102–08, doi:10.31540/sindang.v3i2.1192
- Anwar, Kasful, and others, 'Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan Dalam Perspektif Islam', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8.1 (2023), pp. 128–37
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (PT Rineka Cipta, 2011)
- Arsyam, Muhammad, *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (Bahan Ajar Mahasiswa) D I K T A T*, 2020
- Attamimi, Mahatir Afandi, and Samad Umarella, *IMPLEMENTATION OF THE THEORY MULTIPLE INTELLIGENCES IN IMPROVE COMPETENCE OF LEARNERS ON THE SUBJECTS OF ISLAMIC RELIGIOUS EDUCATION IN SMP NEGERI 14 AMBON*, 2019, IV
- Effendi, Darwin, and Achmad Wahidy, 'PENDIDIKAN BERBASIS KONSEPSI KEBERBAKATAN', in *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 2021, pp. 14–21
<<https://www.easycalculation.com/medical/>>
- Farhansyah, Jodhi, '9 Box Matrix: Pengertian, Manfaat Dan Penerapannya',

- Mekari Talenta, 2023 <<https://www.talenta.co/blog/mengenal-9-box-matrix-dalam-hr-talent-management/>>
- Faruqi, Dwi, and Lutfy Hakim, 'Prinsip Manajemen Perspektif Pendidikan Islam', *Journal of Islamic Education Management*, 2.1 (2022), pp. 34–41, doi:10.31857/s013116462104007x
- Hamida, Novia, and Lestari Nurhajati, 'Analisis Hermeneutika Gadamer Pada Buku Hidup Yang Digerakkan Oleh Tujuan Karya Rick Warren', *Jurnal Scriptura*, 12.1 (2022), pp. 13–24, doi:10.9744/scriptura.12.1.13-24
- Illahi, Rilci Kurnia, 'Implementasi Kurikulum Berbasis Talenta Pada Ruang Pendidik Institut Nasional SJAFEI (INS) Kayutanam Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat', 2016
- Januarianti, and Nur Efendi, 'Konsep Dasar Landasan Manajemen Pendidikan Islam', *Journal of Pojok Guru*, 1.2 (2023), pp. 1–22, doi:10.46339/alwardah.v12i2.141
- Kurniyati, E, *IMPLEMENTASI KONSEP MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN PERPSEKTIF PENDIDIKAN ISLAM*
- Kusumawati, Intan, and others, 'Migration Letters Trend Research and The Role of Technology Multiple Intelligences in Higher Education Based on Scopus Data: A Systematic Literature Review' <www.migrationletters.com>
- Magdalena, Ina, Fitri Ramadanti, and Nurul Rossatia, *UPAYA PENGEMBANGAN BAKAT ATAU KEMAMPUAN SISWA SEKOLAH DASAR MELALUI EKSTRAKURIKULER*, *Jurnal Pendidikan Dan Sains*, 2020, II <<https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang>>
- Mansyur, 'Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam', *Jurnal El-Idarah*, 11.1 (2020), pp. 4–19 <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELES_TARI>

- Mardia, and Muhammad S Mukhtar, 'Knowledge Management Sebagai Upaya Pengembangan Learning Organization Di Lembaga Pendidikan Islam', *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2.01 (2022), pp. 139–53, doi:10.24252/edu.v2i01.30611
- Novrizaldi, 'Talenta Muda Perlu Dipersiapkan Sejak Dini Untuk Wujudkan Indonesia Emas 2045', *Kemenko PMK*, 2021 <<https://www.kemenkopmk.go.id/talenta-muda-perlu-dipersiapkan-sejak-dini-untuk-wujudkan-indonesia-emas-2045>>
- Nurmillah, Aminah, 'Indonesia Maju 2045: Kenyataan Atau Fatamorgana', *Kementerian Keuangan Direktorat Jendral Kekayaan Negara*, 2021 <<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13781>>
- Rosyad, Ali Miftakhu, 'Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Pembelajaran Di Lingkungan Sekolah', *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5.02 (2019), pp. 173–90, doi:10.32678/tarbawi.v5i02.2074
- Sirojuddin, Akhmad, Ashlahuddin Ashlahuddin, and Andika Aprilianto, 'Manajemen Kurikulum Terpadu Berbasis Multiple Intellegences Di Pondok Pesantren', *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3.1 (2022), pp. 35–42, doi:10.31538/munaddhomah.v3i1.143
- Sukmayadi, Vidi, and Azizul Halim Yahya, 'Indonesian Education Landscape and the 21st Century Challenges', *Journal of Social Studies Education Research*, 11.4 (2020), pp. 219–34 <www.jsser.org>
- SYABAN, MARWAN, 'Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam', *Al-Wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender Dan Agama*, 12.2 (2020), pp. 131–41, doi:10.46339/al-wardah.v12i2.141
- Syahputra, Dwi Rifaldi, and Nuri Aslami, 'Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry', *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1.3 (2023), pp. 51–61
- Thoha, Muhammad, *Manajemen Pendidikan Islam Konseptual Dan Operasional*, Pustaka Radja, 2016
- Tentang BUMI (2024) *BUMI Scholar* <<https://bumischolar.org/tentang-bumi/>>.

Wijaya, Toni, and Nurul Hidayati Murtafiah, *IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI ERA DIGITAL*, 2023
<<https://journal.nabest.id/index.php/annajah>>

Yansyah, Dedy, and others, 'Implementasi Manajemen Pendidikan Islam Pada Lembaga Pendidikan Di Era Globalisasi', *Journal on Education*, 05.04 (2023), pp. 17097–103

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pengangkatan Pembimbing



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H. Wahid Hasyim
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kalisurang km. 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 4511
F. (0274) 898463
E. fia@uii.ac.id
W. fia.uii.ac.id

SURAT PENGANGKATAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR

No: 1461/Dek/60/DAATI/FIAI/X/2024

Bismillahirrahmanirrahim

Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia mengangkat Saudara:

Nama : Drs. Aden Wijdan S.Z., M.Si
Jabatan : Dosen Fakultas Ilmu Agama Islam UII Yogyakarta

Untuk menjadi Dosen Pembimbing Tugas Akhir mahasiswa di bawah ini pada Semester
Ganjil Tahun Akademik 2024/2025:

Nama : MUHAMAD YUSUF IMADUDIEN
No. Mahasiswa : 19422180
Program Studi : S1 - Pendidikan Agama Islam

Judul tugas akhir:

*Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta dalam Perspektif Manajemen Pendidikan
Islam di Bumi Scholar*

Demikian, surat pengangkatan pembimbing ini dibuat untuk dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 23 Oktober 2024 M
20 Rabiul Akhir 1446 H



Lampiran 2. Surat Izin Penelitian



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H. Wahid Hasyim
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kalirejo km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 4511
F. (0274) 898463
E. fiail@uii.ac.id
W. fiail.uii.ac.id

Nomor : 1475/Dek/60/DAATI/FIAI/X/2024

Yogyakarta, 23 Oktober 2024 M
20 Rabiul Akhir 1446 H

Hal : **Izin Penelitian**

Kepada : Yth. Pimpinan Bumi Scholar
Komplek DPR-RI I D-15, Meruya Selatan, Kec. Kembangan
Kota Administrasi Jakarta Barat, Jakarta. 11650
di DKI Jakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan ini kami sampaikan dengan hormat kepada Bapak/Ibu, bahwa bagi mahasiswa Program Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah menyelesaikan teori, diwajibkan menulis karya ilmiah berupa skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, mahasiswa kami:

Nama : MUHAMAD YUSUF IMADUDIEN
No. Mahasiswa : 19422180
Program Studi : S1 - Pendidikan Agama Islam

mohon diizinkan untuk mengadakan penelitian di instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dengan judul penelitian:

***Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta dalam Perspektif Manajemen
Pendidikan Islam di Bumi Scholar***

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.



Dekan,

Asmuni
Dr. Drs. Asmuni, MA

Lampiran 3. Instrumen Penelitian

NO	Pertanyaan Penelitian	Variabel	Sub. Variabel	Subjek	Metode	Keterangan
1	Bagaimana implementasi pendidikan berbasis talenta dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam BUMI Scholar?	- Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta		- <i>Founder & President Director of BUMI</i> - <i>Director of Program BUMI Scholar</i> - <i>Penerima Beasiswa</i>	Wawancara	
2	Bagaimana relevansi manajemen pendidikan	- Manajemen Pendidikan Islam		- <i>Founder & President Director of BUMI</i>	Wawancara	

	berbasis talenta dengan manajemen pendidikan Islam ?			- <i>Director of Program BUMI Scholar - `Penerima Beasiswa</i>		
--	--	--	--	--	--	--

INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA PENELITIAN

B. *Founder & President Director of BUMI Scholar*

1. Bagaimana relevansi manajemen pendidikan berbasis talenta dengan manajemen pendidikan Islam ?
2. Bagaimana implementasi pendidikan berbasis talenta dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam BUMI Scholar?
3. Bagaimana BUMI Scholar mengimplementasikan pendidikan berbasis talenta dalam kerangka manajemen pendidikan Islam?
4. Bagaimana BUMI Scholar memastikan bahwa program pendidikan berbasis talenta terintegrasi dengan kurikulum pendidikan Islam?
5. Peran apa yang dimainkan oleh para *mentor* dalam mengimplementasikan pendidikan berbasis talenta?
6. Bagaimana BUMI Scholar mengevaluasi keberhasilan program pendidikan berbasis talenta dari perspektif Islam?

7. Apa yang menjadi keunikan BUMI Scholar dalam mengimplementasikan pendidikan berbasis talenta dibandingkan dengan lembaga pendidikan Islam lainnya?

C. *Director of Program* BUMI Scholar

1. Bagaimana implementasi pendidikan berbasis talenta dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam BUMI Scholar?
2. Bagaimana BUMI Scholar mengidentifikasi dan mengukur talenta siswa?
3. Bagaimana BUMI Scholar memastikan bahwa program pendidikan berbasis talenta terintegrasi dengan kurikulum pendidikan Islam?
4. Bagaimana prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam diterapkan dalam implementasi pendidikan berbasis talenta di BUMI Scholar?
5. Bagaimana BUMI Scholar mengevaluasi keberhasilan program pendidikan berbasis talenta dari perspektif Islam?
6. Apa yang menjadi keunikan BUMI Scholar dalam mengimplementasikan pendidikan berbasis talenta dibandingkan dengan lembaga pendidikan Islam lainnya?

D. Penerima Beasiswa

1. Bagaimana prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam diterapkan dalam implementasi pendidikan berbasis talenta di BUMI Scholar?
2. Peran apa yang dimainkan oleh para mentor dalam mengimplementasikan pendidikan berbasis talenta?
3. Aspek apa yang menurut Anda perlu ditingkatkan dalam program pendidikan berbasis talenta?
4. Bagaimana Anda melihat implementasi pendidikan berbasis talenta di BUMI Scholar selama masa studi Anda?
5. Apa kaitan Manajemen Pendidikan Islam dengan Pendidikan Berbasis Talenta di BUMI Scholar

Lampiran 4. Hasil wawancara

Hasil wawancara oleh yaitu Hanif M Ibrahim, S.H, M.Kn selaku Founder & President Director :

1. Bagaimana Relevansi pendidikan berbasis talenta dalam prespektif manajemen pendidikan islam ?

Baik, terima kasih Mas yusuf atas pertanyaannya. Jadi bagaimana implementasi pendidikan berbasis talenta dalam perspektif manajemen pendidikan Islam di bumi scholar? Jadi bumi sekolah itu sebenarnya memang secara manajemen kita menggunakan konsep “poach” ya, dari mulai planning, organizing, terus controlling, terus ini juga actual thing-nya gimana gitu. Nah, tentunya dalam hal perencanaan kita sejak pertama kali mulai, itu yang pertama kali kita munculkan adalah visi dan misi ya. Yang mana visi-misi kita memang kita fokus untuk

pendidikan berbasis talenta. Mengapa pendidikan berbasis talenta? Ketika pandemi di latar belakangnya bahwa banyak orang yang memang membutuhkan kebutuhan finansial ya untuk beasiswa. Namun ada kala orang-orang yang mendaftar itu tidak hanya orang yang fokus di bidang akademik. Ada yang dia punya kiprah di bidang kesenian yang bagus tapi secara akademik mungkin cukup tertinggal. Ada juga yang bagus secara seni olahraga, dia mentereng, dia menjuara sampai pon gitu. Tapi secara akademik IPK-nya nggak kumul di bawah 3,5 gitu. Nah, kalau kita pakai standar indikator akademik, tentu dia tidak masuk kriteria 3,5 atau lolos kualifikasi. Tapi mungkin ketika kita melihat pada sudut pandang talenta, mungkin dia masih bisa menjadi bagian untuk penerima beasiswa. Karena kita menghargai setiap spesialisasi orang-orang, setiap konsistensi orang, ya tanpa melihat orang itu hanya diseragamkan hanya di bidang akademik. Bukan berarti kita tidak mengunggulkan akademik, tetap banyak di bumi sekolah juga. Tapi kita lebih kepada bagaimana kita berpikir secara adil, keadilan dalam hal kita, keadilan namanya ko-distributif. Berarti keadilan itu harus sesuai dengan porsinya. Nah, prestasi itu kan talenta itu ada porsinya. Porsi yang di bidang akademik seperti apa, porsi yang di bidang olahraga seperti apa, dalam perkembangan seperti apa. Nah, maka kita semua akomodir itu. Kalau mereka tidak bisa mengupdate semuanya, kita yang mengakomodir prestasi itu lewat konsep. Nah, itu dituangkan dalam visi-misi. Dan strategi itulah yang kemudian membuat kita konsisten pada pendidikan berbasis talenta. Ada namanya triple helix ya nanti di bumi, yang mana itu mengkabungkan ada sisi pendidikan, sisi talenta mentoring, dan juga soal social

impact. Nah, lalu kenapa kemudian dari konsep ini kita rumuskan? Kita semua selalu bilang bahwa sesungguhnya manusia itu adalah kolifah gitu kan.

إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً "

" Ini jahilun filardi kolifah gitu. Bahwa sesungguhnya manusia itu adalah kolifah gitu. Tapi kolifah itu kan pemimpin. Namun secara spesifik, pemimpin di situ kan tiap orang itu punya porsinya. Berarti kalau tiap porsinya, tiap orang punya perannya gitu. Kalau kita baca lagi buku psikologi kayak C.G. Jung, Nnedi Herman, bahkan bukunya Imam Ghazali, yang membagi-bagi talenta itu potensi juga, itu menunjukkan bahwa tiap orang itu punya keberagaman. Potensi gitu. Nah, itu yang kita perlu akomodir. Sehingga kolifah dalam hal ini saya artikan bahwa orang itu akan jadi pemimpin pada bidangnya. Maka kita semua memfasilitasi orang pada bidangnya. Sehingga strateginya kita ada namanya demokrasi talenta. Sehingga setiap program yang akan kita hadirkan, kita asesmen dulu dari latar belakang, pekerjaan, dan mungkin prestasi dia seperti apa. Sehingga orang akan berkumpul dengan frekuensinya masing-masing. Nah, itu dah perencanaan. Lalu selanjutnya di tahap perorganisasian. Setelah perencanaan nih, udah tahu sepuputnya tujuannya. Nah, disitulah kemudian kita ada tahap perorganisasian. "Tandzim (تَنْظِيم)" ya kalau dalam konsep kami itu. Mungkin dari Yusuf juga tahu namanya tandzim gitu. Menata sumber daya. Nah, ini disebut kalau dalam bahasa Inggrisnya "mapping". Talent mapping tuh, organisasian tuh. Karena setelah kita asesmen, ya kita mapping dulu. Supaya orang itu talentanya kemana. Nah, jelas. Kalau memang orang sukai bidang entrepreneur, ya jangan ditaruh di karir. Fokus aja di entrepreneur, mentor-mentornya. Kalau mau fokusnya di karir, untuk ke

BUMN, misalnya ke PNS, yaudah. Berarti mentor-mentornya spesifik untuk ke dunia karir jenjang BUMN atau PNS. Tapi kalau misalkan dia pengen di startup aja, atau NGO internasional, kan mentornya beda, cara pendekatannya beda lagi. Maka organisasian di saat ini adalah kita perlu talent mapping terlebih dahulu. Nah, setelah talent mapping, barulah kita membentuk kira-kira apa nih kebutuhannya. Struktur apa yang kita butuhin. Untuk meraih mentor-mentor, kita perlu ada beberapa divisi. Divisinya apa aja. Untuk mengakomodir beasiswa, kita butuh apa aja. Jadi di program dulu, planningnya seperti apa. Baru kemudian di breakdown, kita memerlukan divisi yang seperti apa saja. Dan berapa orang. Itu untuk pengorganisasian. Itu runtut paralel sambil berjalan mungkin dalam tahap waktu ke waktu. Ada perkembangan organisasi. Nanti bisa dilihat ya struktur organisasinya di profil portfolio BUMI. Lalu kemudian ada pelaksanaan. Nah tentu dalam pelaksanaannya itu kita ada nilai-nilai bestari.

Gimana untuk implementasinya? Jadi mas yusuf kita tuh ada. Tugas secara fungsional ya itu ada job desk nya. Tapi ya mungkin kalau job desk sama dengan organisasi atau yayasan yang lain. Tapi untuk uh kayaknya etika menjaga itu gitu. Nilai untuk menjaga itu kita ada namanya nilai nilai “besari” beserta singkatan “B” itu berketuhanan. Nah jadi yang 1 itu berketuhanan, kenapa memang karena segala sesuatu yang kita lakukan itu kan emang untuk ibadah ya. Bahwa sesuatu tuh kalau dalam konsep Islam itu ada “innalilahi wa inna ilaihi rajiiun” bahwa segala sesuatu akan kembali ke tuhan gitu jadi apa yang kita lakuin, apa yang kita lakukan kontribusikan ya itu akan kembali lagi ke pertumbuhan gitu. Sehingga uh. Unsur ketuhanan itu menjadi hal yang penting fundamental di kita dan itu menjadi unsur

yang tidak pihak terpisahkan ya dan ini juga sebenarnya sama selaras dengan di Pancasila juga ketuhanan yang maha esa pondasi dasarnya itu ya ketuhanan gitu ya.

Yang ke-2 ada “E” ya itu adalah empati. Nah empati itu adalah mendebar modal dasar untuk kita bisa memahami manusia modal dasar untuk kita bisa memanusiakan manusia. Kita taruh e empati di 2 adalah karena kita sebagai makhluk berakal. Tapi jangan lupa bahwa kita juga adalah makhluk yang berperasaan. Kita memerlukan untuk bisa membaca konteks keadaan dan membaca konteks kemanusiaan. Berawal dari apa berawal dari kita bisa memahami cara pandang orang lain ya empati.

“S” yang ke-3 Sinergi nah sinergi di sini adalah ya sinergi yang mana kita bisa berkolaborasi setelah kita berempati memang putri pada orang lain ya di situlah kemudian kita bersinergi satu sama lain. Ya tiap orang punya perannya masing masing. Nah sinergi itu adalah seketika perannya masing masing. Maka kita tinggal mengakomodir masing masing kemampuan kita untuk bisa berjalan selaras. Nah jadi sinergi di sini uh kita bisa bekerja bersama walaupun kita adalah beragam berbeda, tapi dalam hal uh mengerjakan sesuatu, kita punya outcome yang sama sehingga kita harus menuju tujuan itu dengan cara yang berbeda sesuai dengan uh keberagaman kita.

kemudian “T” teladan nah teladan itu tentu semua orang ngerti bahwa uh kita kan sebaik baiknya manusia itu adalah yang bermanfaat bagi orang lain ya. Jadi setelah kita punya unsur sinergi ya, apalagi ya keteladanan. Setelah kita memiliki

keberanfaatan apa ya? Keberfaatan itu akan lebih baik ketika orang orang bisa ngikutin lagi. Apa yang sudah kita lakuin gitu makanya bestari gitu t nya itu teladan. Ketik ya teladan itu adalah ketika uh kalau ki hajar dewantara kan ini ingar saya sung tolodoh ingat dia mangun karso tuturi handayan maka teladan setelah ada impact barulah kita memberikan keteladanan untuk diikutin orang lain.

“A” akhlak nih ya jadi setelah atau akhlak nah kenapa akhlak penting sangat penting karena sepintar apapun orang kalau ada minyak kurang baik ya akan menjadi kurang baik. Makanya ada istilah "Al adabu fauqol 'ilmi" (الأَدَبُ فَوْقَ الْعِلْمِ) begitu, adab itu ada di atas ilmu ya, orang pintar kalau enggak berakhlak ya kurang enak dipandang gitu atau kurang enak untuk berkolaborasi sama dia. Maka akhlak itu menjadi hal yang penting baik ketika kolaborasi baik setelah kolaborasi khususnya akhlak menjadi penting juga ketika apa? ketika kita sudah banyak kontribusi, ketika kita udah menjadi teladan, banyak orang diikuti banyak orang. Nah. Menjaga akhlak untuk tetap baik itu menjadi tantangan supaya kita tidak terlalu star-sindrom. Kita tidak sok tahu gitu. Jadi akhlak tuh penting.

“R” rendah hati Nah makanya untuk menjaga akhlak biar kita tetap menjadi orang bermoral ya pak? Ya kita harus memahami jiwa rehati ya merasa bodoh bukan berarti bodoh merasa pintar mungkin belum tentu pintar juga gitu. Ya merasa miskin ya bukan mati miskin juga bisa aja dia kaya. Tapi gayanya sederhana, jadi sederhana itu sebenarnya sikap ya bukan bukan takdir gitu, tapi sederhana adalah sikap yang memang lahir karena kesadaran kita untuk tampil apa adanya begitu, tapi tetap kita berisi. Nah, rendah hati menjadi hal yang penting “humble”, supaya apa? bahwa manusia itu kan sama ya se derajat gitu. itu menjadi hal yang penting

sebagai pondasi agar kita terus belajar, belajar & belajar. musuh utama Kolaborasi itu kan gengsi ya. Nah, maka dengan adanya rendah hati ini, mudah mudahan bisa mengakselerasi kolaborasi dan sebagainya.

Terakhir ada “I” inspiratif. Nah, maka kalau sudah mencapai titik titik dari awal nilai ketuhanan / berkatuhan, maka munculnya yang terakhir itu inspiratif. inspirasi itu beda arti dengan motivasi Kalau bagi saya ya, motivasi itu ketika orang bisa menyampaikan sesuatu lah ya dan membuat orang termotivasi. kalau inspiratif tuh, dia mungkin menyampaikan tapi lahir karena adanya uh perjalanan hidup dia yang memang menginspirasi sehingga orang terinspirasi bukan karena kata kata dia saja, tapi karena perjalanan dia. Yang penuh dan keteladanan humble, brempati dan lain sebagainya. Maka inspiratif yaitu adalah dalam konteks kami, ketika orang bisa konsisten pada kebbaikannya, berkontribusi untuk banyak orang dan tetap rendah hati untuk selalu belajar bersama. Nah itu mungkin implementasi uh yang ada di bumi scholar lewat pendekatan nilai nilai bestari.

2. Bagaimana implementasi pendidikan berbasis talenta dalam perspektif manajemen pendidikan Islam di bumi scholar?

Baik, terima kasih Mas Yusuf. Soal bagaimana relevansi manajemen pendidikan berbasis talenta dalam pendidikan Islam. Jadi bumi scholar kan sebenarnya pada

dasarnya dia punya slogan, berprestasilah setinggi langit, tapi dengan hati yang membumi. Intinya apa? Bahwa kita dalam mencapai prestasi itu harus kompetitif, memberikan yang terbaik, gitu kan. Namun jangan lupa di sisi lain kita juga punya hati yang membumi, dalam arti kita serendah hati bagaimana kita dengan kerendahan hati kita mampu menolong banyak orang gitu ya. Jadi gitu Mas Yusuf, intinya kita mengedepankan faktor, di sisi lain kita harus kompetitif, di sisi lain kita juga harus kolaboratif. Ingat terhadap sosial, gitu. Nah, tapi kalau kita tarik lagi ke nilai bumi ya, ada bestari namanya. B-nya itu udah berketuhanan, gitu. Karena apapun yang kita lakukan sebenarnya, baik tindak yang kita semuanya, itu adalah kembali kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, gitu. Mau kita berkontribusi secara individu, untuk sosial, semua itu kembali (lillah). Asas di bumi, bestari ya, B-nya itu berketuhanan. Di situ sebagai nilai dasar, kita harus memanusiakan manusia, dan juga kita harus ingat bahwa apapun yang kita lakukan, itu selalu ada “habluminallah dan habluminanas”, gitu.

3. bagaimana bumi scholar mengimplementasikan pendidikan berbasis talenta dalam kerangka manajemen pendidikan Islam? Bagaimana cara mengimplementasikannya, ya?

Jadi, kalau secara khusus, implementasi di bumi scholar itu, gini, di kita diajarkan, ada metode pengajaran, Namanya mentoring. Tapi selain mentoring, kita juga

sebenarnya, kalau Mas Yusuf tahu, di bumi itu kita bagi dua pendanaannya. Pertama, dari donasi. Yang kedua, dari pengolahan program-program, gitu. Nah, dari donasi-donasi itu, itu 100 persen harus dialokasikan untuk bantuan pendidikan. Entah itu beasiswa ya, bentuknya. Ada pun kayak operasional dan sebagainya, itu dari pengolahan bisnis gitu ya, atau pengolahan event-event di situ. Jadi, kita campur-adukan. Nah, di situ sebenarnya kita membedakan mana operasional untuk keadaan sehari-hari, dan mana untuk membantu dari para awardee yang kita pilih, gitu ya. Nah, di situ, kita selain memenuhi kebutuhan pokoknya, atau ada budget, uang finansial buat mereka, kalau di beasiswanya, kita juga ada mentoring. Jadi mentoring itu adalah tahap pengajaran, transfer knowledge, seperti itu, transfer ilmu. Tapi setelah transfer ilmu, tidak serta-merta mereka ya sudah dilepas. Mereka harus create something. Kalau memang itu program-program kepemudaan, kepemimpinan, ya mereka harus bikin sesuatu. Kalau di persiapan beasiswa, dia harus bikin essay, dan itu harus. Nanti setelah mereka implementasi, setelah mereka implementasi, kita revisi lagi. Nah, setelah kita implementasi, revisi lagi, dan mereka mencoba untuk scale up. Entah di komunitasnya jadi makin berkembang, entah di daftar beasiswa. Saya selalu tekankan bahwa kembali lagi untuk berbakti ke bumi sekolar menjadi mentor. Jadi biasanya orang kalau sudah lulus, mereka itu akan jadi mentor lagi, tanpa kita harus bayar, karena dedikasi mereka kayak pengabdian, atau mereka akan menjadi donatur bumi. Dulu dia penerima beasiswa, atau dia menerima mentoring, besoknya dia menjadi seorang mentor, atau bahkan jadi donatur. Nah, di situ kemudian ada tuh, bagaimana ukuhah Islamiah, persaudaraan dan orang saling berbondong-bondong dalam

kebaikan. Jadi seperti itu, siklus yang ada di bumi sekolar. Kita memberi, dan pada akhirnya mereka yang memberi.

4. Bagaimana bumi scholar memastikan bahwa program pendidikan berbagai talenta terintegrasi dengan kurikulum pendidikan Islam?

Kita itu kan eranya sudah berubah, dalam arti dinamika zaman itu terus berubah. Dulu mungkin tidak ada teknologi HP, sekarang sudah ada. Maka sebenarnya kurikulum itu adalah saling terintegrasi. Baik itu kurikulum dalam pendidikan konvensional maupun dalam kurikulum pendidikan Islam. Sebenarnya yang kita lihat dari kurikulum pendidikan Islam itu adalah bagaimana kemudian nilai-nilai dalam pendidikan Islam itu kan terintegrasi atau ada, tercantum dalam program bumi sekolah. Maka kita harus lihat dulu apa outputnya, kalau saya lebih ke pendekatan outputnya. Kalau dalam kurikulum pendidikan Islam, outputnya apa misalkan? Outputnya itu kalau dalam manajemen kurikulum pendidikan Islam, di situ ada visi untuk kebermanfaatan, “khorunnas anfauhum lin nas”, yang kedua ukhuah misalkan. Terus yang ketiga ada lain sebagainya. Jadi kita pendekatannya dalam output, dalam pendidikan Islam pun apa outputnya? Itu terangkum dalam nilai bestari yang didirikan oleh bumi sekolah. B, itu berketuhanan. Outputnya apa? Bahwa apapun yang kita lakukan, landasannya karena Allah. Itu berketuhanan. Sama dengan Pancasila, ketuhanan yang maha esa, itu B. Yang kedua, E, empati. Kalau empati itu berarti ada dasar empati. Bagaimana cara memandang orang lain

lewat pandangan orang lain. Di situ adalah nilai dasar kemanusiaan untuk kita bisa memanusiakan manusia. Diajarkan juga dalam Islam, memanusiakan manusia. Bestari, S-nya sinergi, kolaborasi ukwah islaminya di situ. Bagaimana dalam satu program mereka tidak hanya kompetitif, tapi mereka juga bisa kolaboratif. Kemudian bestari, T, T itu teladan. Kita semua tahu bahwa kita dituntut untuk menjadi seorang suri teladan. Tapi suri teladan dengan hal-hal yang sifatnya baik, positif. Karena sebaik-baiknya orang itu yang bermanfaat bagi orang lain. Sehingga kebermanfaatan kita bisa diteladani orang lain. Di situ ada keteladanannya. Bestari, A, ahlak. Kalau ahlak jelas mungkin pintar itu penting, ilmu itu sangat penting. Tapi ada jauh yang lebih penting. Al-adabul fauqal ilmi, bahwa adab itu ada di atas ilmu. Makanya ditulis di situ ahlak, bahwa ahlak, moral itu ada di atas ilmu. Bestari, R-nya itu rendah hati. Kenapa rendah hati? Supaya kita tahu bahwa ibarat ilmu padi, kalau ada hadis dalam padi, bahwa padi itu semakin berisi, semakin merunduk. Itu menunjukkan bahwa kita memang perlu menjadi orang pintar. Tapi ingat, di atas langit itu masih ada langit.

”وَالْيَ السَّمَاءِ كَيْفَ رُفِعَتْ ”, apakah kamu tidak melihat bagaimana langit itu ditinggikan? Bagaimana langit itu diciptakan? Ya, tinggi banget. Maka yang perlu kita khawatirkan adalah di atas langit bisa ada langit. Jadi kalau kita pintar, nggak bisa kita makin merasa tinggi. Tapi justru kita semakin merunduk sama ilmu padi. Semakin berilmu, semakin merunduk, semakin rendah hati. Bestari, terakhir ada I-nya inspiratif. Kenapa inspiratif? Jadi inspiratif di sini adalah akumulasi dari semuanya. Dari mulai dia sosok yang berketeladanan, kemudian sampai dia sosok yang rendah hati. Ini orang secara prestasi baik, secara sosial baik. Ini disebut

dengan inspiratif. Dia sukses, tapi juga mulia. Sukses itu dia bisa mencapai pencapaian dia, mulia karena dia bisa bermanfaat atau juga membuat orang lain tumbuh. Maka inspiratif menjadi teladan. Nah ini juga kemudian di inspiratif itu saya belajar dari Ki Hajar Dewantoro , “Ing ngarso sung tolo do, ing manggun malut karso, tutwuri handayani.” Kalau ada di depan diberikan teladan, kalau di tengah ayuk rangkul, kalau di belakang dorong sampai orang lain berhasil. Itu kurang lebih. bagaimana integrasi pendidikan berbasis talenta dengan kurikulum. Namun di talenta ini kemudian dari nilai-nilai tadi, kita spesifikkan lewat asesmen-asesmen talenta, apa sih kelebihan mereka atau apa sih talenta mereka, kita asesmen dulu di awal. Barulah kita kasih tugas ataupun kita kasih tantangan sebandarkan kemampuan atau potensi yang dia miliki ke depan. Kurang lebih seperti itu.

5. Peran apa yang dimainkan oleh para mentor dalam mengemplementasikan pendidikan berbasis talenta?

Iya. Mentor itu sangat berperan karena talenta itu kan tidak hanya dicari tapi perlu digali. Kalau dicari, kita yang mencari. Oh kemana ya, kemana ya, tapi perlu digali. Kadang untuk perlu digali itu perlu orang yang mungkin sudah ahlinya atau orang yang pernah mengalaminya. Maka mentor itu tugasnya itu, kalau tadi “Inggarso Suntolodo” memberikan teladan sebenarnya untuk orang itu mencari inspirasi kepada mentor. Dan mentor juga adalah yang memberi arah bagaimana seharusnya si mentee itu berjalan. Jadi dia adalah guru. Tapi guru yang bukan menggurui mentor di kelas bumi itu. Guru yang mengajak berpikir, guru yang mengajak untuk menggali apa sih sebenarnya yang ada dalam diri Anda. Nah jadi kalau Bumi

kebetulan si mentornya itu harus diajarin awal-awal desain thinking. Melihat seseorang itu bukan dilihat dari siapa dia sekarang, tapi dari apa impian dia dan apa potensi yang bisa digali. Nah kurang lebih seperti itu seorang mentor. Mentor itu adalah guru yang bukan hanya untuk membuat orang hanya menjadi orang yang cerdas, tapi juga orang yang memiliki keluasaan perasaan, memperkukuh kemauan, dan mempertajam pikiran, serta memperluas perasaan. Kurang lebih seperti itu mas yusuf.

6. bagaimana Bumi sekolah mengevaluasi keberhasilan program pendidikan berbasis talenta dari perspektif Islam?

Bagaimana perspektif Islam? Keberhasilan pendidikan berbasis talenta, saya melihatnya ke dalam tiga indikator. Indikator pertama adalah dia mampu komitmen tidak sampai akhir, itu dulu tuh. Kenapa komitmen terlebih dahulu? Karena komitmen itu adalah yang memperlihatkan apakah orang ini bisa berkembang lebih jauh atau tidak.

“أَحَبُّ الْأَعْمَالِ إِلَى اللَّهِ أَدْوَمُهَا وَإِنْ قَلَّ

Amal (kebaikan) yang paling dicintai Allah adalah yang kontinu meski sedikit.”
(HR Muslim)

Allah itu mencintai-cintai amal-amalan yang sedikit, tapi dia terus menerus walaupun sedikit. Jadi kayak Allah itu mencintai amal-amalan atau kegiatan-kegiatan atau hal-hal yang konsisten, persisten, walaupun sedikit-sedikit. Kalau dalam konsep di baratnya atomic habit. Atomic habit itu kan adalah kebiasaan-kebiasaan kecil yang mengubah dan akhirnya mengubah dia secara utuh. Itu sudah

ada dalam hadis juga. Nggak apa-apa dikit-dikit, tapi konsisten. Maka yang pertama kita lihatnya bagaimana persistensi dia dalam melakukan apapun, mau mentoring, mau mengeksekusi program. Yang kedua adalah kebahasa individu. Setidaknya konsisten, sustain kan. Apa pencapaiannya? Karena orang selalu bilang bahwa penting acara itu, program. Tapi yang lebih penting kenapa prosesnya. Di sini bagaimana dia bisa berproses dan mencapai sesuatu. Mungkin Mas Yusuf pernah dengar konsep Mahmud Yunus, metode dalam pengajaran. “الطريقة أهم من المادة” Atthori kothu ahamu minalmadah. Cara itu lebih penting dari isinya. Ini materinya, tapi yang lebih penting adalah bagaimana cara kita menyampaikan itu. Kenapa ada proses mencapai itu Supaya dia tahu prosesnya dan bagaimana cara mengajarkan lebih baik. “المدرس أهم من الطريقة” Al mudarris ahamu minal thorikoh. Bahwa guru itu penting juga daripada caranya. Karena kenapa? Guru itu lebih tahu dan dia lebih ngerti caranya seperti apa. Tapi ada yang lebih penting yaitu “روح” روح mudarris ahamu minal mudarrisihi. Bahwa jiwanya seorang guru yang ikhlas itu lebih penting daripada guru itu sendiri. Sehingga dalam mengevaluasi adalah indikatornya komitmen, komitmennya dua arah, komitmen dari mentor atau guru, yang kedua komitmen dari pesertanya, yang kedua dari hasil yang dibuatnya, dan yang ketiga, apakah orang itu akan lanjut mengadvokasi, menyampaikan atau mengucapkan kembali program itu, mengajak orang lain atau tidak. Kalau dia berhasil dan cukup sampai dia, ya sudah dia berhasil. Berarti indikatornya bagus, tapi akan lebih bagus kalau akhirnya dia mengajak orang lagi pada kebaikan. Jadi tiga indikator itu kalau yang kita lihat, namun secara kuantitatif, kita ada asesmen sendiri, dilihat dari kuantitatif, misalkan

yang daftar berapa, yang lolos berapa, itu ada kuantitatif. Lalu secara kualitatif, kita berpatok pada tiga itu, persistensi, pencapaian individu atau tim, dan yang ketiga adalah dia mau nggak ngajak orang lain lagi, sosial lagi untuk turut berkontribusi. Perlu habis seperti itu.

7. apa yang menjadi keunikan bumi scholar dalam mengemplementasikan pendidikan berbasis talenta dibanding dengan lembaga pendidikan Islam lainnya?

Keunikan bumi scholar. Jadi bumi scholar itu keunikannya, kita tidak hanya fokus pada talenta saja, tapi bagaimana kita fokus ngebangun ekosistem orang-orang bertalentanya. Di situ kita sebut ekosistemnya connecting “education and happiness” Mengkoneksikan antara pendidikan dan juga kebahagiaan. Maka berproses itu jangan pusing, tapi kalau bisa berproses itu juga bahagia. Maka bagaimana cara orang bahagia yaitu ketika punya guru yang tepat, guru yang asik, tidak menggurui, ketika punya circle juga yang sama-sama mau belajar, dan mau punya ekosistem relasi yang sama-sama egaliter. Sehingga dalam memenuhi kebutuhan aspek kompetitif ada, untuk memenuhi aspek nurani perasaan ada, dan untuk memenuhi aspek relasi ada juga. Mungkin itu keunikan yang ada di bumi sekolah, karena kita fokusnya bukan hanya bagaimana orang fokus mencapai pendidikan terbaik, tapi bagaimana juga orang bisa happy dengan proses belajarnya. Gimana orang bisa happy dengan pekerjaan, dan orang bisa happy dengan circle yang dia punya. Seperti itulah kurang lebih, Mas Yusuf.

Hasil wawancara oleh yaitu Azmi Fathu Rohman S.H sebagai *Director of Program BUMI Scholar* :

1. Untuk pertanyaan pertamanya, bagaimana implementasi pendidikan berbasis talenta dalam perspektif manajemen pendidikan Islam di bumi scholar?

Jadi berkaitan dengan manajemen pendidikan Islam yang kemudian diimplementasikan di bumi scholar. Tentunya hal ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan. Kita sebagai komunitas yang juga ingin membangun karakter tentunya, itu di-highlight di visi kami. Berkarakter, terus bisa memimpin. Nanti dari visi itu kemudian diturunkan sehingga kegiatan-kegiatan kami misalnya itu tidak luput dari pembentukan misalnya akhlaqul karimah, atau yang kedua membangun ukhuwah misalnya. Karena kita datang dari berbagai beragam perspektif, beragam jurusan, beragam latar belakang, ada yang mahasiswa, ada yang pekerja, kita berkumpul membangun ukhuwah islamiyyah misalnya. Selain itu, tadi sebagaimana yang kami sebut, itu juga membangun akhlakul karimah, yang mana akhlak ini menjadi hal yang sangat penting untuk kami budayakan juga di bumi scholar. Misalnya budaya saling menyapa, senyum sapa salam. Terus juga budaya, kemudian saling mengingat nama. Kalau ada program-program di scholar itu, itu kita mendorong untuk kamu ketika bahkan ketemu dengan orang pertama kali itu harus ingat nama dia. Sehingga ada tagline di kami itu, sekali di bumi selamanya jadi keluarga bumi. Nah itu ada islamic value di situ, ada manajemen ukhuwah dan akhlaku karimah. Selain itu, yang ketiga, yang tidak kalah penting juga adalah bagaimana kita merasa setara, ada kesetaraan, namun tetap saling

menghormati dan menyayangi. ya antara mentor dan juga mentee gitu ya yang di bimbingnya atau narasumber dengan peserta misalnya, itu alhamdulillah gapnya itu gak terlalu jauh. sehingga ada kestaraan disitu, mudah sekali untuk akrab disitu ada proses menyayangi dan juga menghormati. ya singkatnya begitu Mas Yusuf

Ada tambahan lagi. Yang tidak kalah penting juga, tentunya, ya, yang berkaitan dengan akhlak, itu nanti banyak turunannya, tuh. Ada kejujuran. Nah, itu sangat penting. Ada satu riset yang menyebutkan bahwa ternyata IPK itu nomor 17. Nanti aku kasih risetnya. Terus? di antaranya integritas itu nomor dua, ini di riset di Amerika Serikat, dan nomor satu itu adalah komunikasi. Jadi komunikasi yang baik, unggah-ungguh kalau bahasa Jawanya, apa kalau yang biasa dipakai orang Jawa itu kita berdayakan, terus integritas, jujur, disiplin, bisa dipercaya, nah itu bagian-bagian yang ingin kami tumbuhkan, nilai-nilai itu sangat penting, sehingga kaitannya dengan manajemen pendidikan Islam di bumi scholar itu menjadi hal yang tidak bisa kami pisahkan.

2. Bagaimana bumi scholar mengidentifikasi dan mengukur talenta para siswa? Yang dimaksud mungkin di sini “mentee”.

Ya, kalau dalam mengukur talenta para siswa itu, biasanya kita ada indikator keberhasilan. Sebagaimana yang biasa dilakukan, misalnya ada mentoring program beasiswa. Nah itu, Kita di akhir itu punya target, saya 30 mahasiswa nih, lolos. Tapi yang ikut 50 orang. Nah, itu semuanya diidentifikasi keberhasilannya. Ada yang sampai berhasil dalam artian lolos, ada yang berhasil atau yang belum berhasil dalam artian dia sudah qualified, tetapi belum siap secara apa namanya

sebutlah misalnya “kelayakan” atau yang ketiga itu yang orang memang masih mentah dan perlu belajar lagi nah itu ada matrixnya tersendiri Dan saya kira itu menjadi bagian dari indikator keberhasilan kita, baik secara personal, yang secara umumnya tentu secara organisasi. Secara personal dan juga secara organisasi. Begitu.

Ada metode “SMART”. ada metode smart ya untuk mengukur keberhasilan kita jadi memang kita ukur dari kita dari awal buat indikator keberhasilan itu. Smart yaitu spesifik, measurable, achievable, realistik, dan ada time bound nah itu dari awal dari mulai pelaksanaan kita susun indikator keberhasilan itu dan di akhir kita ukur itu, apakah ini berhasil atau enggak, capai atau enggak objektifnya, dan hasilnya.

3. Bagaimana bumi scholar memastikan bahwa program pendidikan berbasis talenta terintegrasi dengan kurikulum pendidikan Islam?

Pendidikan berbasis talenta itu kan kita ingin melihat lebih jauh. Bagaimana skills, bagaimana kemampuan, passion. yang ada di dalam mentee-mentee kita, mahasiswa yang ada di dalam binaan kami. Sehingga, lagi-lagi kami harus sampaikan bahwa kita berpendidikan berbasis talenta, bukan IPK. Itu kita identifikasi, ada yang suka sains misalnya, ada yang suka sosial, ada yang suka beragam ilmu ada yang dia punya skills di karya seni atau di akademik jadi talenta-talenta itu sangat beragam sekali di Bumi Sekolah dan itulah keberagaman yang menjadi kekuatan kita di organisasi dan itu itulah mengapa kemudian Bumi scholar menjadi lebih berwarna juga lalu bagaimana kaitannya dengan manajemen

pendidikan Islam. Jadi di dalam Islam tentunya kita mengetahui bahwa kita harus menjadi Muslim yang terbaik. Jadi Muslim, jadi orang Islam yang bisa mendorong seluruh potensi yang ada dalam dirinya agar nampaklah sisi kemanusiaannya yang pada akhirnya dia bisa menjadi “خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ” “khoiru nnas anfauhum li nnas”, yaitu manusia yang bermanfaat pada manusia yang lainnya. Dengan apa? Dengan talenta dia yang dia miliki. Ada yang dia bisa berkontribusi dengan ilmunya, ada yang dia bisa berkontribusi dengan karya seninya, dengan Skills-nya, beragam talenta itu kita temukan di dalam mahasiswa yang kita bina. Itu yang kita dorong agar dia menjadi mahasiswa atau manusia yang terbaik. Sehingga relevan dengan manajemen pendidikan Islam yang memunculkan “insanun kamilun” yaitu manusia yang sempurna, yang bisa bermanfaat untuk manusia yang lain.

4. Bagaimana prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam diterapkan dalam implementasi pendidikan berbasis talenta di bumi scholar?

Jadi berkaitan dengan prinsip manajemen pendidikan Islam, itu misalnya menurut pendapatnya Ramayulis, itu ada tujuh. Pertama ikhlas, kedua jujur, amanah, adil, tanggung jawab, dinamis, praktis dan juga fleksibel. Nah inilah, prinsip-prinsip ini. yang kita ingin juga dorong di dalam budaya organisasi di bumi scholar gitu misalnya kaitannya dengan prinsip fleksibilitas nah kita challenge tuh teman-teman itu untuk misalnya diberikan tanggung jawab tetapi dalam waktu yang Singkat. Nah itu menurut kami itu bisa melatih fleksibilitas. Karena banyak situasi dan kondisi yang misalnya dia harus manage atau antisipasi. Sehingga dia akan berpikir kreatif dan fleksibel. Terus berikutnya contoh yang praktis. Kalau yang praktis kita dorong tuh talenta-talenta kita untuk menjadi moderator, bahkan kita dorong

sebagai mentor misalnya. terus sisi lain juga sebagai seperti pada organisasi pada umumnya dia bertugas sebagai divisi acara, divisi hubungan masyarakat, public relation atau kemudian program manajemen dari acara itu ya. Nah itu praktik, dia memang praktik meng-*create* sebuah kegiatan dan mereka menjadi aktor di sana. Nah dinamis, dinamis itu prinsip yang selalu bertumbuh. Ini teman-teman juga kita dorong untuk terus gerak, sehingga paling tidak dua minggu sekali atau bahkan bisa jadi satu minggu sekali itu selalu ada kegiatan. jadi kita harus selalu bergerak apapun situasi terjadi .minim atau sedang banyak uang atau bahkan sedang sedikit atau banyaknya SDM kita itu kita harus tetap bergerak untuk mengimplementasikan apa yang kita rencanakan misalnya yang menjadi target kita dalam sebuah program. Yang lainnya tanggung jawab, adil, amanah, jujur ikhlas, ini juga sangat-sangat penting dan tentunya menjadi basic atau fundamental, moril ya, di dalam rekan-rekan bumi scholar gitu. Karena, ini lah yang menjadi pondasi, dia itu dianggap berintegritas dan tentunya. Dia ikhlas secara sukarelawan, tidak terpaksa. Terus kemudian, dia memberikan dirinya, waktu-nya, tenaganya, pikirannya untuk bumi scholar. Itu menurutku sesuatu yang mahal. Terus jujur ya, kita tidak bisa berbohong terhadap diri sendiri. Jujur sedang bisa melakukan kegiatan ya disampaikan. Jujur sedang ada kendala ya diutarakan. Jujur sedang ada problem ya di cerita kan. Jujur terhadap diri sendiri terhadap situasi yang terjadi. Itu lah juga menjadi bagian penting, agar dia bisa berkomitmen dan terbuka terhadap sesama. Amanah bisa dipercaya. Nah, kita memang ini ada seleksi alam ya dalam hal-amanah ini. Tapi pada dasarnya, sedari awal kita memang sudah pertanyakan komitmen dan amanah itu sendiri, kepada teman-teman, sehingga

prinsip amanah ini. Itu tidak terlepas kan juga, dari pada keberadaan teman-teman di bumi scholar.

Adil itu tidak berat sebelah. Dia berada di tengah-tengah. Dia bisa menyeimbangkan dirinya. Dia tahu mana yang hak dan mana yang batil. Mana yang benar dan buruk. Dia tempatkan itu di tengah-tengah. Wasatiyyah (ditengah) bahasa agama kita. Dia tidak memihak kesana-kemari dan berada di tengah-tengah dalam kebenaran.

Terus tanggung jawab jelas ini bagian yang sangat penting juga. Tanggung jawab itu ya orang bisa berada di sini, bisa hidup. Karena dia punya rasa tanggung jawab. Dia tidak punya, dia tidak akan lari. Dia tidak akan kemudian menyimpangi apa yang menjadi amanah dia. Kalaulah dia berhalangan, maka dia akan menyampaikan itu. Sehingga, nilai-nilai itu prinsip-prinsipnya juga saling berkaitan satu sama lain .Tetapi selama dia berada di dalam sebuah tanggung jawab, maka dia akan laksanakan tugas. Dan apa yang menjadi tanggung jawab amanah dia sebagai kader bumi scholar.

5. Bagaimana Bumi Scholar mengevaluasi keberhasilan program pendidikan berbasis talenta dari perspektif Islam?

Kalau di Bumi Scholar evaluasi keberhasilan program pendidikan berbasis talenta dengan pendekatan yang tentunya menyeluruh, yang tidak hanya berfokus pada aspek akademik atau keterampilan teknis, tetapi juga secara tidak langsung sih ada prinsip-prinsip Islam yang terintegrasi dalam setiap tahapan evaluasi. Dalam Islam kita tau, pendidikan memiliki tujuan yang jauh lebih besar daripada sekadar

pencapaian duniawi. Tujuan utama dari pendidikan dalam Islam adalah untuk mendidik manusia agar menjadi pribadi yang taqwa, berakhlak mulia, dan tentunya bermanfaat bagi umat. Oleh karena itu, keberhasilan program Bumi Scholar tidak hanya diukur dari sebuah skill yang didapatkan misalnya, tetapi juga dari bagaimana mentee ini menerapkan ilmu yang mereka peroleh dalam kehidupan sehari-hari dengan niat yang ikhlas karena Allah.

Kami menilai keberhasilan mentee atau peserta berdasarkan dua dimensi utama: keilmuan dan akhlak. Dari segi keilmuan, kami memantau seberapa dalam pemahaman peserta terhadap materi yang diajarkan, serta bagaimana mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam konteks yang lebih luas, seperti pengabdian kepada masyarakat atau pengembangan diri yang berkelanjutan. Namun, yang tidak kalah penting adalah penilaian terhadap aspek akhlak atau dalam Bahasa sehari-hari kami menyebutnya 'karakter'. Dalam perspektif Islam, ilmu yang tidak diimbangi dengan akhlak yang baik, seperti kejujuran, kesabaran, dan rasa tanggung jawab, tidak akan memberikan manfaat yang maksimal. Oleh karena itu, kami mendorong peserta untuk tidak hanya berkembang dalam bidang akademik, tetapi juga dalam pembentukan karakter, moralitas, dan spiritualitas mereka.

Lebih jauh lagi, kami di Bumi Scholar melihat kontribusi mereka kepada masyarakat sebagai bagian dari keberhasilan program. Islam mengajarkan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab sosial, dan ilmu yang dimiliki harus digunakan untuk memberi manfaat kepada orang lain. Oleh karena itu, kami

menilai sejauh mana peserta dapat memanfaatkan talenta mereka untuk berbuat baik dan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat.

6. Apa yang menjadi keunikan Bumi Scholar dalam mengimplementasikan pendidikan berbasis talenta dibandingkan dengan lembaga pendidikan Islam lainnya?

Keunikan BUMI Scholar dalam mengimplementasikan pendidikan berbasis talenta itu banyak banget, kalau dibandingkan dengan lembaga pendidikan Islam lainnya. Yang pertama, kami punya nilai-nilai yang sangat mendalam dan jadi dasar dalam semua program yang kami jalankan, yaitu **BESTARI**. Ini singkatan dari **Berketuhanan, Empati, Sinergi, Teladan, Akhlaq, Rendah hati, dan Inspiratif**. Jadi, selain fokus pada peningkatan talenta atau kemampuan teknis, kami ingin para peserta juga berkembang sebagai pribadi yang memiliki karakter yang kuat sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Misalnya, Empati itu ngajarin mereka untuk peduli dan saling mendukung, bukan cuma sekadar berlomba-lomba mencari sukses pribadi. Akhlaq dan Rendah hati juga sangat kami tekankan, karena di BUMI Scholar, kami percaya bahwa ilmu itu harus membawa kebaikan bagi diri sendiri dan orang lain, bukan malah membuat seseorang jadi sombong atau merasa lebih dari yang lain.

Keunikan lainnya adalah budaya yang kami bangun di BUMI Scholar. Kami nggak cuma menganggap hubungan antara mentor dan mentee itu sebagai hubungan

formal atau hierarkis. Di sini, hubungan itu lebih egaliter, lebih seperti teman dan keluarga. Kami percaya bahwa belajar itu harus dalam suasana yang nyaman dan saling menghargai, jadi meskipun mentor punya pengalaman yang lebih banyak, kami tetap menjaga nilai kekeluargaan yang sangat kental. Ini juga tercermin dalam tagline kami: **"Sehari di Bumi Scholar, Selamanya Jadi Keluarga Bumi Scholar"**. Kami ingin para peserta merasa bagian dari keluarga besar, bukan sekadar peserta program. Ini yang membedakan kami, karena kami membangun hubungan yang lebih personal dan penuh perhatian, yang memudahkan proses belajar dan pengembangan diri.

Kemudian, kami juga sangat adaptif dan *agile* dalam menjalankan program. Kami paham bahwa setiap peserta punya kebutuhan yang berbeda, jadi kami nggak kaku dengan cara atau metode. Kami selalu berusaha menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan peserta, supaya pembelajaran yang kami berikan lebih efektif dan relevan. Itu kenapa program kami selalu diperbarui dan disesuaikan dengan perkembangan zaman, tetapi tetap berpegang pada prinsip-prinsip Islam yang menjadi dasar kami.

Selain itu, yang membedakan BUMI Scholar adalah mentor-mentornya yang sangat **variatif**. Kami punya mentor yang datang dari berbagai latar belakang—mulai dari profesional di bidang tertentu, hingga akademisi atau praktisi yang punya pengalaman langsung di lapangan. Jadi, peserta nggak hanya belajar dari satu sudut pandang saja, tapi bisa mendapatkan banyak perspektif dari orang-orang yang benar-benar berpengalaman di berbagai bidang. Ini memberikan mereka pemahaman yang lebih holistik dan membuka wawasan mereka lebih luas.

Jadi, secara keseluruhan, yang membuat BUMI Scholar unik adalah nilai-nilai yang kami pegang teguh, budaya kekeluargaan yang kami bangun, serta fleksibilitas dan keragaman mentor yang kami miliki. Ini semua bertujuan untuk mendidik generasi yang tidak hanya berbakat dalam bidangnya, tetapi juga memiliki karakter dan integritas yang sesuai dengan ajaran Islam.

Ohya, selain itu, ada juga keunikan BUMI Scholar yaitu kami berusaha bikin program kami seru dan menyatukan. Program yang kami tawarkan nggak cuma sekedar *online* atau *offline* belajar biasa, tetapi juga dikemas dengan cara yang interaktif dan menyenangkan. Kami ingin peserta merasa enjoy dan nggak terbebani saat mengikuti setiap sesi, jadi kegiatan yang kami buat itu nggak hanya mengasah kemampuan mereka, tetapi juga memberikan pengalaman yang menyenangkan dan menginspirasi. Misalnya, ada banyak aktivitas yang melibatkan kolaborasi, simulasi, atau bahkan proyek sosial yang melibatkan seluruh peserta. Jadi, selain bisa belajar, mereka juga bisa bersenang-senang, bertukar ide, dan saling memperkaya pengalaman.

Hasil wawancara oleh Amir sebagai penerima beasiswa/peserta program (*mentee*) :

1. Bagaimana prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam diterapkan dalam implementasi pendidikan berbasis talenta di Bumi Scholar?

Oke menurut saya sepengalaman saya di Bumi scholar gitu ya untuk yang berkaitan dengan prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam dan implementasinya dalam pendidikan berbasis talenta di Bumi scholar ini adalah menurut saya apa namanya

prinsip manajemen Islam itu sangat bisa dibilang terintegrasi dalam setiap kegiatan yang ada di bumi scholar. terutama dalam hal yang berkaitan dengan pembentukan karakter dan nilai-nilai Islam. mungkin saya dapat mengambil contoh gitu ya prinsip-prinsip penerapan manajemen pendidikan Islam yang diterapkan dalam pendidikan berbasis talenta di bumi scholar itu sendiri diantara lain ialah misal contoh dalam penerapan dalam Islam kan itu kan ketika kita dalam kaitannya dalam mengambil keputusan atau let's say dalam ingin mengadakan suatu acara itu kan kita harus rembuk dulu ya gitu ya, memikirkan konsep segala macam acaranya dan lain sebagainya gitu ya, ini kan kaitannya dengan musyawarah gitu ya dalam Islam kan kaitannya erat kaitannya dengan musyawarah, untuk mencapai ke mencapai suatu kesepakatan bersama, yang saya rasakan di bumi scholar ini yang dilakukan hal itu ya mungkin enggak hanya di bumi ya di organisasi yang saya pernah geluti atau yang saya pernah terjun gitu ya juga melakukan hal yang sama Saya kira semua organisasi ataupun komunitas melakukan hal demikian gitu ya. Itu yang paling saya highlight gitu ya. Musyawarah ini mengapa musyawarah ini penting? Karena Karena ya untuk apa ya membuat semua seluruh anggota itu terlibat atau engage lebih aktif gitu ya sehingga mereka dapat mengeluarkan pendapat-pendapat atau ide-idenya gitu ya, ini juga kayak atlet dengan prinsip keadilan gitu ya. Dimana seseorang semua orang dalam sebuah organisasi tidak terlepas tidak terbatas pada latar belakangnya gitu ya. Semua Semua orang itu berhak berpartisipasi aktif, berpartisipasi penuh dalam setiap pengambilan atau perumusan suatu kebijakan gitu ya dan musyawarah ini sangat-sangat relevan gitu ya dengan penerapan implementasi manajemen pendidikan Islam gitu ya yang saya

highlight gitu ya dan menurut saya sebagai seseorang yang pernah menjadi bagian dari bumi scholar budaya-budaya atau prinsip-prinsip ini sangat-sangat kental dan sangat-sangat terefleksikan dengan baik di bumi scholar gitu ya, dimana semua orang itu pendapat dan suaranya itu dihargai dan didengarkan kayak gitu melalui musyawarah-musyawarah yang dilakukan seperti itu. juga satu lagi yang saya highlight adalah ukhuwah islamiannya sih Mas begitu, kayak persaudaraan gitu ya yang saya lihat mungkin yang saya ambil contoh dari ketuanya sendiri yaitu Bang Ibra dimana Bang Ibra itu sebagai leader di sini memposisikan dirinya sebagai orang yang mampu menyatukan gitu ya, orang-orang dengan pemikiran yang berbeda orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda gitu ya sehingga uhwah Islami atau persaudaraan diantara kita pun masih terjalin dengan baik, seperti itu ya. Bukan hanya di situasi formal kayak misal ingin mengadakan acara atau dalam rapat-rapat tapi juga di luar itu gitu ya misal dalam keadaan santai gitu bang Ibra itu apa ya sosok yang mampu merangkul semua orang atau orang-orang yang ada di sekitarnya gitu ya terlebih orang-orang yang berada di dalam bumi scholar itu sendiri mungkin sesimple dia ngajakin kumpul, ketika beliau lagi di jogja atau ketika beliau lagi dimanapun gitu, kalau misal ada kesempatan untuk bertemu dan berdiskusi gitu ya beliau masih menyempatkan diri dan itu menurut saya sangat-sangat esensial sih sebagai seorang pemimpin dalam membuat suatu komunitas atau suatu ekosistem itu menjadi lebih hidup dan sustain untuk kedepannya gitu dan itu menurut saya prinsip pada apa implementasi manajemen pendidikan Islam tuh terimplementasi atau bisa direfleksikan dilihat dari ketua atau pemimpinnya itu sendiri kayak gitu.

2. Peran apa yang dimainkan oleh para mentor dalam mengimplementasikan pendidikan berbasis talenta?

Oke untuk pertanyaan ini mungkin yang saya lihat ya mentor ini bisa siapa aja gitu ya, gak hanya gak hanya sebatas hubungan struktural antara ketua dengan anggotanya tapi juga antara anggota dengan anggota ataupun antara setiap individu di dalam bumi scholar itu sendiri yang saya lihat adalah kalau menurut saya setiap orang adalah mentor dan setiap orang adalah guru bagi saya begitu, saya bisa mengambil pelajaran dari siapapun dan saya bisa mengambil inspirasi dari siapapun gitu ya, terlebih gitu ya para mentor-mentor atau yang bisa dibilang senior di Bumi scholar itu berperan sebagai fasilitator, pembimbing dan juga inspirator gitu ya, mereka tidak hanya berperan ketika di dalam ketika yang berkaitan dengan tugas-tugas atau jobdesk yang ada di bumi scholar saja tapi secara implisit saya mengambil atau menganggap mereka itu semua jadi inspirator gitu dimana kita tahu bahwa di dalam bumi scholar ini merupakan perkumpulan orang-orang yang hebat gitu jadi menurut saya mereka secara tidak langsung memberikan inspirasi kepada bawahannya ataupun kepada sesama anggotanya bagaimana mereka itu dapat menjadi melakukan sesuatu gitu ya menjadi versi terbaik dari diri mereka sendiri gitu ya, dapat bagaimana mereka dapat menggapai apa yang menjadi aspirasinya gitu ya yang dapat kita pelajari juga bagaimana kerja kerasnya dedikasinya dan lain sebagainya dan inspirasi-inspirasi seperti itu merupakan suatu pelajaran yang dapat diambil dari para mentor-mentor gitu ya atau perannya gitu

peran mereka itu sangat-sangat krusial dalam menginspirasi anggotanya ataupun orang-orang yang ada dalam bumi scholar untuk melakukan yang terbaik versi dari diri mereka sendiri gitu ya ini terlepas dari apa ya terlepas dari bimbingan yang berkaitan dengan program-program bumi scholar ya maksudnya ketika kita diberikan job desk gitu ya tentu saja mereka bakal bakal membimbing Bagaimana cara melakukan sesuatu gitu ya tapi di lebih dari itu saya menganggapnya sebagai inspirator gitu ya karena ya itu gitu ya mereka adalah orang-orang hebat yang patut dijadikan contoh, karena itu juga mungkin hal-hal lain gitu ya yang dapat dijadikan peran, peran para mentor ini dalam mengimplementasikan pendidikan berbasis talenta yaitu adalah yang saya lihat, mentor-mentor di bumi ini tuh kayak mereka tuh melakukan sesuatu dalam rangka untuk memastikan bahwa proses pembelajaran itu tuh tidak berfokus pada keahlian teknis saja. mungkin ada yang ahli ahli di bidang desain grafis, public speaking dan sebagainya gitu ya. tapi lebih daripada itu gitu ya yang saya lihat peran mentor ini mereka tuh menjalankan tugas dan fungsi mereka itu istilahnya membentuk peran mereka dalam pembentukan karakter yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. misal kayak integritas kejujuran dan tanggung jawab yang berkaitan dengan mungkin ketika menjalankan tugas sebagai seorang anggota bumi scholar gitu ya kita amanah terhadap tugas yang telah diberikan, integritas serta tanggung jawab, kita dapat mengambil pelajaran-pelajaran itu dan pelajaran-pelajaran itu mungkin secara tidak langsung diterapkan atau dicontohkan oleh para mentor-mentor yang ada di video itu sendiri.

3. Aspek apa yang menurut Anda perlu ditingkatkan dalam program pendidikan berbasis talenta?

menurut saya mungkin enggak hanya bumi scholar ya tapi ini general ketika kita berbicara terkait dengan aspek pendidikan berbasis talenta yang dalam rangka kita mendukung supaya pendidikan berbasis talenta dapat dapat berkelanjutan dan juga dapat memberikan manfaat yang luas kayak gitu secara berkelanjutan tentunya. Menurut saya salah satu aspek yang menurut saya penting gitu ya untuk ditingkatkan adalah fasilitas dan juga sumber daya dan juga peluang pengembangan sumber daya secara luas begitu, terutama di luar program-program yang sudah ada. meskipun kita tahu bahwa bumi scholar ini sudah menyediakan berbagai mentoring dan pelatihan yang sangat-sangat insight full dan juga useful gitu ya, mungkin bisa lebih ditingkatkan lagi gitu ya dengan membuka lebih banyak peluang-peluang praktis seperti mungkin kita bisa dapat mencontoh Kampus Merdeka bagaimana dengan program-programnya dapat memberikan peluang bagi mahasiswa ataupun para pejuang pendidikan di Indonesia untuk dapat mengembangkan potensi terbaik diri mereka yang melalui berbagai kegiatan-kegiatan yang relevan dengan kebutuhan industri misal program magang mungkin atau bisa juga sesekali mungkin diadakan kolaborasi riset dan juga kompetisi antar mahasiswa begitu. saya lihat belum diterapkan seperti itu ya walaupun kita merupakan dikategorikan organisasi atau LSM gitu ya tapi bukan tidak mungkin kita juga dapat menerapkan program-program praktis seperti ini yang dapat menunjang mahasiswa maupun siswa-siswa di Indonesia itu dapat untuk mengeluarkan potensi terbaik dari diri mereka gitu loh jadi kayak tidak hanya

sekedar meningkatkan softskill tapi bagaimana juga kita dapat memberdayakan mereka-mereka ini untuk memenuhi kebutuhan atau standar industri di Indonesia maupun di dunia saat sekarang gitu, jadi saya rasa bahwa program-program itu dapat sangat-sangat aplikatif gitu ya mungkin dapat membantu mereka meraih aspirasi karir yang lebih baik di masa yang akan datang

4. Bagaimana Anda melihat implementasi pendidikan berbasis talenta di Bumi Scholar selama masa studi Anda?

Oke selama saya bergabung di Bumi scholar saya melihat bahwa pendidikan berbasis talenta di bumi scholar ini berjalan dengan baik gitu ya dan sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan sebagai anggota maupun sebagai peserta gitu ya setiap program yang dirancang atau yang disusun gitu ya untuk dalam rangka itu untuk mengakomodasi bakat dan minat kami secara individu gitu ya. misal saya passionnya di bidang public relation juga dan juga hal-hal yang berkaitan dengan human capital dan lain sebagainya dan menurut saya di bumi scholar ini tuh mampu melihat potensi-potensi di setiap anggotanya gitu ya misal tadi gitu ya dan menempatkan seseorang itu sesuai dengan keahliannya masing-masing dan juga tidak menutup kemungkinan juga gitu ya di bumi scholar ini kita tuh ditempa atau ditempatkan di bidang yang mungkin kita enggak passion di situ, tapi tujuannya baik gitu supaya kita dapat mengeksplorasi bidang-bidang diluar dari keahlian kita gitu ya mungkin tujuannya adalah untuk menjadikan seseorang itu generalis gitu

ya generalis gimana kita tahu generalis ini sangat-sangat dibutuhkan gitu ya dalam dunia industri sekarang gitu ya seorang generalis itu bisa bisa sangat-sangat fleksibel dan agile gitu ya di berbagai bidang gitu ya dan e.itu membantu mereka Mengasah pola pikir memperluas cara berfikir dalam rangka untuk mengatasi berbagai permasalahan yang kompleks dengan berbagai sudut pandang dan atau berbagai keahlian yang dia dapatkan dari mencoba tadi gitu ya mencoba berbagai hal mengeksplorasi banyak hal gitu, jadi menurut saya ini sangat-sangat bagus dan sangat relevan gitu ya bagaimana seseorang itu tidak hanya difokuskan terhadap bidang yang dia tekuni saja gitu ya bidang yang dia passionnya saja tapi seseorang itu harus mencoba hal-hal baru atau hal-hal lain juga yang yang itu dapat mensupport atau mendukung orang-orang atau individu tersebut untuk menjadi seseorang yang lebih fleksibel di masa yang akan datang tidak hanya berfokus pada satu bidang saja gitu ya jadi menurut saya sangat-sangat ini ya udah di akomodasi dengan baik sesuai dengan talenta minat dan bakat dari berbagai individu yang ada di bumi scholar tersebut gitu ya dan menurut saya sebagai seseorang yang pernah terlibat gitu ya saya merasa bahwa BUMI ini bukan hanya sebagai tempat belajar menurut saya ini adalah tempat dimana kami ataupun orang-orang yang berada di dalamnya gitu ya dibimbing untuk menjadi pribadi yang lebih berkarakter dan juga bermanfaat bagi orang lain gitu ya mungkin kita tahu bahwa “khoirunnas anfa'um linnas” gitu ya sebaiknya manusia adalah berbagai adalah yang bermanfaat bagi orang lain gitu ya dimana ini terefleksikan dari berbagai program sosial atau kegiatan sosial yang dijalankan oleh bumi gitu ya sebagai berbagai senyum kebahagiaan kepada anak yatim, memberikan beasiswa dan juga membantu orang-

orang yang memiliki potensi tapi tidak memiliki sumber daya atau memiliki power seperti uang dan juga sumber-sumber daya lain gitu ya jadi hadirnya bumi ini diharapkan menjadi cahaya atau pelita di tengah kegelapan gitu ya bagi orang-orang yang membutuhkan. Jadi menurut saya adalah kita ditempatkan sebagai individu yang tidak hanya memikirkan sendiri, karena at the end of the day kita adalah makhluk sosial yang pasti membutuhkan orang lain kedepannya gitu dan bagaimana kita dapat menerapkan memanfaatkan potensi terbaik yang ada dalam diri kita tidak hanya untuk diri kita sendiri namun bagaimana potensi ini kita gunakan gitu ya untuk membantu orang-orang di sekitar kita agar mereka maju gitu mereka menjadi potensi terbaik dari diri mereka sendiri juga seperti itu.

5. Apa kaitan Manajemen Pendidikan Islam dengan Pendidikan Berbasis Talenta di BUMI Scholar?

Manajemen Pendidikan Islam dengan Pendidikan berbasis talenta ya ini adalah dua hal yang dilakukan ya dimana tadi ya pendidikan berbasis talenta kita tahu bahwa pendidikan berbasis talenta gitu ya pendidikan berbasis talenta kan itu kaitannya dengan pendidikan yang mengarahkan siswa ataupun peserta didik maupun anggota-anggota itu sesuai dengan minat dan bakatnya mereka gitu ya dan juga menurut saya kaitannya dengan kaitannya dengan manajemen pendidikan Islam begitu. Di pendidikan berbasis talenta gitu ya pendidikan berbasis talenta ini tadi tidak hanya mendidik seseorang bagaimana menggali potensi terbaik jalan

diri mereka gitu ya mengarahkan seseorang gitu ya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan passion minat dan bakatnya gitu ya tapi lebih daripada itu. menurut saya kaitannya adalah di dalam pendidikan berbasis talenta ini mengajarkan seseorang bagaimana menjadi karakter menjadi individu yang memiliki karakter yang kuat. diantara karakter-karakter tersebut adalah integritas, jujur, bertanggung jawab atau amanah serta memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang dapat bermanfaat untuk orang lain. nah ini sangat-sangat relevan dengan manajemen pendidikan Islam dimana kita diajarkan untuk untuk menjadi pribadi yang dapat mengarahkan kita itu untuk melakukan hal-hal yang positif begitu. ada integritas, jujur, amanah dan bertanggung jawab. ini dapat membantu kita untuk mencapai aspirasi-aspirasi terbaik dalam hidup kita begitu, dengan menerapkan prinsip-prinsip ini. didalam pendidikan berbasis talenta kita dididik untuk menjadi individu yang seperti ini seperti tadi integritas, jujur dan amanah serta bermanfaat untuk orang lain kayak. nah sehingga ini sangat-sangat relevan dengan manajemen pendidikan Islam gitu ya dimana kita tahu bahwa ada ada sifat-sifat yang mungkin dapat kita jadikan ibrah(pelajaran/hikmah) dari sosok pemimpin ataupun para pendahulu yang menjadi kontributor terbesar dalam Islam kita tahu bahwa Nabi Muhammad memiliki sifat yang Fathonah, amanah, tabligh dan juga sifat-sifat lainnya yang relevan dengan ini. kita dapat mengambil contoh-contoh itu gitu ya. tadi saya juga sempat mention bahwa kita diajarkan untuk dengan karakter-karakter tersebut ya. bagaimana kita menggunakannya untuk bermanfaat untuk orang-orang disekitar kita atau untuk lingkungan sosial yang ada disekitar kita itu jadi gitu ya sebetulnya habis gitu ya “khairunnas antahuum linnas” sebaik-baiknya

manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain atau manusia lainnya. jadi kembali lagi gitu ya bahwa potensi kita ini, kita tahu bahwa kita membutuhkan potensi atau menumbuhkan potensi-potensi terbaik dalam diri kita ini bukan hanya untuk kepentingan pribadi saja tetapi bagaimana kita menggunakan atau memaksimalkan potensi ini disalurkan kepada orang-orang yang dibutuhkan. jadi menurut saya apa ya itu tadi ini sangat-sangat relevan dengan pendidikan berbasis talenta ini dengan implementasi manajemen pendidikan Islam kayak begitu. jadi dua hal ini adalah hal-hal yang sangat relevan dan saling berkaitan satu sama lain kayak gitu.

Lampiran 5. Dokumentasi





Lampiran 6. Hasil Observasi



Kegiatan Dialog BESTARI



Kegiatan Bedah Buku



Kegiatan Scholarship Preparation & Career Preparation

