

Upaya Pengembangan Guru Taman Pendidikan Al-Qur'an

^aWahyu Anis Amanullah, ^{b*}Sutarman

Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia



ARTICLE HISTORY

Submit:

March 30, 2021

Accepted:

May 24, 2021

Publish:

June 25, 2021

Article Type:

Literature Review

ABSTRACT

This study examines the efforts to develop the Anwar Rasyid Al-Qur'an Education Park teacher, Gondokusuman District, Yogyakarta City in 2020. This study aims to analyze and describe the efforts to develop Anwar Rasyid Quran Education Park (TPA) teachers. The results showed that teacher development efforts at Anwar Rasyid TPA had been carried out with education and training including *tahsin*, public speaking, discussions between teachers, *tahfidz* boarding schools, syahadah exams and delegation of tasks. The supporting factors in the effort to develop Anwar Rasyid TPA teachers are teacher activity, clear division of work and authority, discipline from teachers and support from both the mosque *takmir* and *santri* guardians. The inhibiting factor is financial, especially funding problems and the absence of indigenous teachers who teach and manage Anwar Rasyid's TPA. The benefits of teacher development on the quality of education make teachers and students more disciplined, teachers can develop their potential through the KBM process, students have good quality reading of the Koran, students have memorized the Koran and also have *akhlaqul kharimah*. In addition, it also has an impact on the sense of ownership and responsibility for the mandate given.

KEYWORD:

Teacher

Human Resources Develepment

Qur'an Education Park

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang upaya pengembangan guru Taman Pendidikan Al-Qur'an Anwar Rasyid Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta Tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan upaya pengembangan guru Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Anwar Rasyid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya pengembangan guru di TPA Anwar Rasyid sudah dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan meliputi *tahsin*, *public speaking*, diskusi antar guru, pesantren *tahfidz*, ujian syahadah dan pendelegasian tugas. Adapun faktor pendukung dalam upaya pengembangan guru TPA Anwar Rasyid ini keaktifan guru, pembagian kerja dan wewenang yang sudah jelas, kedisiplinan dari guru serta dukungan baik dari *takmir* masjid maupun wali *santri*. Faktor penghambatnya karena finansial khususnya masalah pendanaan serta belum adanya pengajar pribumi yang ikut mengajar dan mengelola TPA Anwar Rasyid. Manfaat pengembangan guru terhadap kualitas pendidikan membuat guru maupun *santri* lebih disiplin, guru dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses KBM, *santri* memiliki kualitas bacaan Al-Qur'an yang baik, *santri* memiliki hafalan Al-Qur'an dan juga memiliki *akhlaqul kharimah*. Selain itu juga berdampak pada rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan.

Copyright © 2021. Al-Asasiyya: Journal Basic of Education,

<http://journal.umpo.ac.id/index.php/al-asasiyya/index>. All right reserved

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license



1. Pendahuluan

Mencari ilmu merupakan suatu kewajiban dan kebutuhan bagi setiap manusia, dalam mencari ilmu bukan hanya melalui pendidikan sekolah saja, setiap waktu, setiap tempat bisa dijadikan sebagai tempat mencari ilmu. Tradisi pembelajaran dalam Islam dimulai dari

*Corresponding author email: sutarman17@pai.uad.ac.id (Sutarman)

pembelajaran Al-Qur'an. Mencari ilmu lebih sering dikaitkan dengan pendidikan. Pendidikan yang dimaksud bukan hanya pendidikan sekolah atau formal saja, namun juga pendidikan non formal dan informal. Pendidikan merupakan suatu proses untuk mendewasakan manusia (Ikhwan, A., et.al., 2020). Bersamaan dengan itu Islam memandang pendidikan sebagai dasar seseorang diutamakan atau dimuliakan. Hal ini sebagaimana firman Allah dalam al-Qur'an Surah Al Mujadalah ayat:11, yang artinya;

“...niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan” (Qur'an, 2007).

Ayat di atas, telah menjelaskan bahwa dengan ilmu Allah menjadikan hambanya mulia dan dengan ilmu Allah memberikan amanah kepada manusia untuk menggunakan ilmu itu dengan baik dan benar, menjadi *khaliffah fil ardh* (Hidayat, M.C., dan Syam, A. R., 2020). Yakni manusia yang telah dibekali dengan potensi, sehingga potensi tersebut dapat dikembangkan, diantaranya adalah potensi beragama (Sunaryo, S. A., et.al., 2021). Anak dilahirkan secara fitrah maka anak mulai dikembangkan dengan pendidikan. Pendidikan yang dimaksud yaitu pendidikan agama dan pendidikan umum. Pendidikan agama dan pendidikan umum dapat diperoleh baik di pendidikan formal maupun nonformal. Sebagai contoh pendidikan agama non formal yakni Taman Pendidikan al-Qur'an (TPA).

Taman pendidikan al-Qur'an adalah pendidikan untuk baca tulis al-Qur'an di kalangan anak-anak. Menurut As'ad Humam, Taman Kanak-Kanak al-Qur'an untuk anak usia TK (4-6 tahun), sedangkan Taman Pendidikan al-Qur'an (TPQ) untuk anak usia SD (7-12 tahun) (Budiyanto, M., 2003). Beberapa tempat, selain TPA ada juga Taman Kanak-Kanak al-Qur'an disingkat TKA. Kalau TPA ditargetkan untuk anak usia sekolah dasar (SD) adapun TKA untuk anak usia dibawah itu (TK) (Zakariya, 2018). Sedangkan TQA bertujuan menambah kebutuhan pendidikan santri mampu membaca al-Qur'an, gemar dan mampu mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Untuk meraih tujuan tersebut maka TQA dapat di bagi menjadi 3 jenjang, yaitu TQA Ula (dasar), TQA Wustho (menengah), dan TQA 'Ulya (atas) (Litbang Badko D.I. Yogyakarta, 2014).

Lembaga TPA patut dibanggakan karena dengan adanya orang-orang yang memiliki ketulusan dan kesungguhan yang luar biasa dalam mengajar dan mengelola TPA. Mulai dari takmir masjid. IRMAS (Ikatan Remaja Masjid), pelajar, mahasiswa atau yang lainnya. Mereka rela mengorbankan waktu dan tenaga untuk mendidik santri-santri TPA. Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu dari beberapa permasalahan yang ada. Mendapatkan *output* santri yang berkualitas tentu perlu adanya kualifikasi sumber daya manusia dan perlu di kembangkan.

Upaya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai jalur, di antaranya melalui pendidikan. Pendidikan ini merupakan jalur peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya keimanan dan ketakwaan, kepribadian, kecerdasan, kedisiplinan, kreativitas dan sebagainya (Syam, A.R., dan Arifin, S., 2018). TKA-TPA-TQA bertujuan menyiapkan terbentuknya generasi Qurani, di mana al-Qur'an dijadikannya sebagai sumber perilaku, pijakan hidup dan tempat kembali segala urusan hidupnya. Hal ini ditandai dengan kecintaan yang mendalam terhadap al-Qur'an, dengan terus menerus membaca dan mempelajari isi kandungannya serta mengamalkannya secara *kaffah* dalam kehidupan sehari-hari (Zakariya, 2018).

Untuk mencapai tujuan sebagaimana diatas, TPA Anwar Rasyid sebagai sebuah lembaga pendidikan al-Qur'an yang menjadi TPA percontohan se-DI Yogyakarta mencoba untuk terus memperbaiki diri melalui upaya pengembangan sumber daya guru. Sebagian besar dewan guru melaksanakan tugasnya lebih di dorong, karena rasa pengabdian dan berdakwah untuk mengamalkan ilmu yang dimiliki. Sehingga bukan menjadi persoalan yang mudah ketika mereka di tuntutan untuk bekerja professional mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang mereka miliki. Selain itu mereka juga tidak menuntut gaji yang maksimal.

TPA sebagai sebuah lembaga pendidikan yang mengajarkan baca tulis al-Qur'an dan mencoba menanamkan perasaan cinta al-Qur'an pada anak didiknya tentu haruslah mempunyai pelaksanaan pengembangan yang berbeda dengan lembaga pendidikan yang lain, karena fokus pembelajaran ada pada tata cara membaca al-Qur'an dan pengetahuan tentang ubudiyah Islam. Maka, disinilah pengembangan guru sangat diperlukan untuk mengoptimalkan peran dan kerjanya. Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan mendeksripsikan (1) upaya pengembangan guru Taman Pendidikan al-Qur'an Anwar Rasyid Kota Yogyakarta; (2) faktor pendukung dan penghambat upaya pengembangan guru Taman Pendidikan al-Qur'an Anwar Rasyid Kota Yogyakarta; dan (3) dampak pengembangan guru terhadap kualitas pendidikan di Taman Pendidikan al-Qur'an Anwar Rasyid Kota Yogyakarta.

2. Kajian Pustaka

Kajian akademis terdahulu tentang Pengembangan Taman Pendidikan al-Qur'an (TPA) yang relevan dengan tema bahasan dalam penelitian ini, baik dalam bentuk pemikiran maupun hasil penelitian, sesungguhnya bukan merupakan hal baru, dan tentu telah banyak

para ahli yang mengkajinya. Sebagai bukti berikut penulis sertakan beberapa kajian ilmiah yang menjadikan TPA sebagai objek kajiannya:

1. Penelitian Suci Farohiba Kusumawati yang berjudul, “Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Meningkatkan Religious Culture Dan Prestasi Santri di TPA Anwar Rasyid Baciro Gondokusuman Kota Yogyakarta”. Penelitian ini membahas mengenai penerapan manajemen kurikulum dalam meningkatkan *religious culture* dan prestasi santri (Kusumawati, 2020).
2. Penelitian Muflihun Najah yang berjudul, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan”. Penelitian ini membahas mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dan faktor pendukung dan penghambat Strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus pondok pesantren sunan drajat paciran lamongan (Najah, 2019).
3. Penelitian Eri Susan yang berjudul, “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Dilakukan pada tahun 2019. Dalam penelitiannya membahas tentang manajemen sumber daya manusia (Susan, 2019).
4. Penelitian Hanifal Alif Fitri yang berjudul, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif *Spiritual Management* Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta". Penelitian ini membahas tentang penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif *Spiritual Management* Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta (Hanifah, 2019).
5. Penelitian Riza Ashari, dkk yang berjudul “*The World Challenge of Islamic Education Toward Human Resources Development*”. Penelitian ini membahas tentang *the problem of human resources is still a focus and a spell for Islamic educational institutions to survive in this era of globalization. Human resources have a major role in every activity of Islamic educational institutions* (Ashari, R., et.al. 2018).
6. Penelitian Aldo Redho Syam dan Syamsul Arifin yang berjudul “Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi”. Penelitian ini membahas tentang kedudukan manajemen SDM pendidikan Islam di era globalisasi, merupakan hal yang sangat penting dan bagian integral dalam keberlangsungan mencapai tujuan dan sasaran yang ada di lembaga pendidikan Islam (Syam, A. R., & Arifin, S., 2017).
7. Penelitian Syamsul Arifin yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di PPM Islam Assalaam Surakarta. Penelitian ini membahas model manajemen pengembangan SDM meliputi desain pengembangan SDM pendidik dan

tenaga kependidikan, implikasi manajemen pengembangan SDM terhadap kompetensi SDM pendidik dan tenaga kependidikan di PPM Islam Assalaam Surakarta (Arifin, S., 2017).

8. Jurnal Penelitian Imam Machali dan Fia Ainul Munawaroh yang berjudul, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al Hidayah Purwogondo Kalinyamatan Jepara”. Dilakukan pada tahun 2014. Dalam penelitiannya membahas tentang pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik serta faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al Hidayah (Munawwaroh, 2014).

Posisi dan perbedaan yang peneliti temukan di antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada bidang kajiannya. Lokasi peneliti diambil di TPA Anwar Rasyid Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta. Selain itu, pada bidang kajiannya, peneliti sebelumnya mengkaji penerapan manajemen kurikulum dalam meningkatkan *religious culture* dan prestasi santri, strategi pengembangan sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, pengembangan SDM dalam perspektif *spiritual management*, dan pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik. Sedangkan peneliti menitik beratkan pada upaya pengembangan guru TPA Anwar Rasyid, Gondokusuman, DI Yogyakarta dari sinilah peneliti menemukan beberapa perbedaan dengan hasil penelitian sebelumnya.

3. Method

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kualitatif dengan metode penelitian lapangan dengan tidak menjelaskan data berupa angka maupun statistic tetapi menggunakan metode deskriptif dengan maksud mengumpulkan data dan menjelaskan secara terinci dan menyeluruh sesuai dengan persoalan yang dipecahkan (Hasan, 2002). Sumber data penelitian ini adalah kepala TPA dan guru sebagai subjek penelitian. Sedangkan objek penelitian mengambil TPA Anwar Rasyid DI. Yogyakarta. Metode pengumpulan data antara lain observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Teknik ini artinya, data yang muncul berupaka rangkaian kata-kata yang disampaikan secara lisan ataupun tertulis objek yang diamati melalui wawancara, observasi dan dokumentasi yang diproses melalui pencatatan-pencatatan ataupun rekaman kemudian disusun dalam teks yang diperluas.

4. Hasil dan Pembahasan

Upaya TPA Anwar Rasyid dalam Mengembangkan Guru

Upaya menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai usaha yang mengarahkan tenaga, pikiran, dan waktu untuk mencapai suatu tujuan. Upaya juga berarti usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan mencari jalan keluar (Depdikbud, 2002). Perlu adanya upaya yang dapat dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui beberapa jenis program salah satunya dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan berorientasi pada teori dan dilakukan dalam kelas. Sedangkan latihan berorientasi pada praktik (Susanto, 2018). Dalam pandangan Islam pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja (Syam, A.R., et.al., 2020). Tenaga kerja yang terlatih dan berkependidikan lebih teliti daripada yang tidak terlatih dan berkependidikan. Hal ini sesuai firman Allah dalam Surat al-Baqarah, ayat: 269, yang artinya:

“Dia memberikan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Barangsiapa diberi hikmah, sesungguhnya dia telah diberi kebaikan yang banyak. Dan tidak ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang-orang yang mempunyai akal sehat”.

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan akan menuntun meraih kebaikan dunia dan akhirat. Dengan ilmu yang bermanfaat akan mendorong manusia bekerja dan berkarya. Oleh sebab itu, TPA Anwar Rasyid telah menyusun beberapa program dan mengupayakan terwujudnya pendidikan al-Qur'an yang baik dan dapat di percaya oleh masyarakat. Ada beberapa tantangan maupun peluang yang dihadapi TPQ sebagai lembaga non formal.

Memajukan atau meningkatkan kualitas TPQ, maka dapat juga ditempuh dengan upaya pengembangan yang mencakup aspek pengembangan sarana serta pembinaan dan pengembangan guru yang berkesinambungan (Mansur, 2004). Langkah pertama yang dilakukan oleh TPA Anwar Rasyid dalam meningkatkan kualitas guru adalah dengan melakukan pelatihan yang meliputi *public speaking*, tahsin, pensantren *tahfidz* dan delegasi tugas. Program tersebut diawali dengan sebuah perencanaan melalui rapat kerja. Tahsin berarti perbaikan, yang di maksud di sini adalah perbaikan bacaan. Tahsin sangat bermanfaat dan harus dijalankan pada lembaga pendidikan keagamaan seperti Taman Pendidikan al-Qur'an. Melalui tahsin ini guru akan dibina terkait bacaan al-Qur'an dan guru harus memperhatikan cara membaca al-Qur'an yang baik dan benar sesuai kaidah *tajwid*.

Selanjutnya upaya yang dilakukan dengan kegiatan *public speaking* atau diskusi antar prodi. Diskusi kelompok, sebagai sarana mengembangkan tehnik *public speaking*, makrab (termasuk dalam peningkatan mutu SDM karena kegiatan di dalamnya akan memupuk kerjasama dan solidaritas serta membangun rasa kekeluargaan lebih baik lagi sehingga guru akan mendapatkan hiburan dan liburan (Maisunia, 2020). Melalui diskusi kelompok ini

diharapkan dapat menambah wawasan guru dan melatih kepercayaan diri dihadapan banyak orang terutama di hadapan peserta didik. Tidak hanya pada tahsin dan *public speaking*, upaya yang lain dalam upaya pengembangan guru yakni dengan ujian *syahadah*. Melalui ujian *syahadah* ini guru bisa mengukur kemampuan yang mereka miliki sejauh mana serta ada kecenderungan untuk berkembang lebih maksimal lagi, mengingat peran pengajar salah satunya sebagai sosok panutan dan berkompoten (Maisunia, 2020). Kegiatan ujian *syahadah* ini dapat memberikan penilaian terhadap diri mereka sendiri apakah kualitas dalam membaca Al-Qur'an guru tersebut sudah memenuhi standar atau belum.

Selain ragam kegiatan di atas, ada upaya lain yang ditempuh TPA Anwar Rasyid dalam meningkatkan kualitas guru yakni dengan pesantren tahfidz. Kegiatan pesantren tahfidz ini diharapkan santri dapat menambah hafalannya sesuai target TPA Anwar Rasyid yakni hafal juz 28-30. Pesantren tahfiz selain menjadi upaya pengembangan guru ternyata menjadi salah satu unggulan di TPA Anwar Rasyid. Program unggulun pesantren tahfiz 3 juz (28-30), teknis pelaksanaan pekan 1 dan 3 menghafal pekan 2 dan 4 murojaah. TQA 10 siswa juz 30 selesai, 2 anak juz 29, 3 anak juz 28. benar-benar ada target tidak hanya rutinitas” (Taufiq, 2020).

Selain program pesantren tahfidz, pendelegasian tugas juga menjadi salah satu upaya peningkatan pengembangan guru. Menunjuk perwakilan dalam setiap *event* ini juga diharapkan dapat mengembangkan guru. Karena dengan begitu guru yang di tunjuk agar dapat melatih tanggung jawab dan menjaga kepercayaan yang diberikan TPA Anwar Rasyid. Tidak hanya sekedar mengikuti namun juga di praktikan, selain itu dengan pelatihan akan menambah jam terbang sehingga guru memiliki pengalaman dan dapat menerapkannya di TPA maupun sharing kepada sesama guru. Berbagai ragam kegiatan di atas dalam upaya pengembangan guru, tentunya dalam hal itu diperlukan sebuah tahapan dan metode untuk mencapai tujuan organisasi. Tahapan tersebut yaitu melalui perencanaan, rekrutmen, pelaksanaan, dan evaluasi. Serta metode atau cara yang digunakan untuk mengembangkan sumber daya pendidik. Adapun metode yakni dengan rotasi jabatan, penugasan, pembimbingan, dan pelatihan posisi.

- a. Perencanaan. Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu tepat. perencanaan harus di dasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang (Qomar, 2009). Karena pada suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya. Dalam hal

perencanaan ini di dalamnya terdapat rapat kerja atau disebut dengan raker. Melalui raker inilah TPA Anwar Rasyid menentukan kegiatan dan targetan yang harus di capai baik santriwan dan santriwati maupun guru. Perencanaan jangka panjang dan pendek, pemilihan direktur setiap 5 tahun sekali direncanakan jangka panjangnya melihat AD/ART, selain itu rapat tiap semester atau disebut dengan program kerja (PROKER) tiap ajaran baru (Irsyad, 2020). Rencana yang telah diputuskan dalam rapat tersebut ditulis dalam kalender akademik kemudia di tempel di dinding dan dibagikan kepada wali santri. Wali santri dan santri maupun guru menjadi panduan pelaksanaan kegiatan selama satu semester yang dilalui.

- b. Rekrutmen. Rekrutmen dilakukan sebagai upaya pencarian calon pegawai yang potensial untuk dipilih dan ditempatkan pada posisi kerja yang sesuai antara potensi yang dimiliki dengan tuntutan lingkungan kerja (Triwiyanto, 2016). Proses rekrutmen di TPA Anwar Rasyid diseleksi oleh tim panitia penerimaan guru baru yang dibentuk oleh direktur dan melalui beberapa ujian seleksi. Ujian seleksi yang dibuat oleh panitia rekrutmen meliputi: ujian komitmen, ujian membaca Al-Qur'an serta tajwid oleh penguji (pengajar TPA dan Badko Rayon Gondokusuman), ujian bahasa arab, ujian tertulis (pengetahuan tentang perjuangan dunia pendidikan), dan ujian micro teaching (Maisunia, 2020). Dengan demikian melalui upaya rekrutmen tersebut TPA Anwar Rasyid mendapatkan pengajar yang berkompem sesuai kriteria yang dibutuhkan TPA.
- c. Pelaksanaan. Pelaksanaan suatu hal yang sangat penting dan vital, karena dalam proses ini semua aktivitas yang telah direncanakan akan dilaksanakan. monitoring ini untuk mengukur ketepatan dan tingkat capain dari pelaksanaan program/kegiatan/proyek yang sedang dilakukan (Soliha, 2017). Seorang direktur TPA akan terus mendampingi anggotanya dalam merencanakan program sampai dengan pelaksanaan dan evaluasi. Adanya raker selama satu tahun, adanya kurikulum, targetan dan jurnal. Ketika wali kelas tidak masuk bisa digantikan dengan melihat buku jurnal sampai mana pembelajaran atau pertemuan sebelumnya (Azizah, 2020). Direktur memberikan bimbingan atau pelatihan ditujukan agar pelaksanaan masing-masing kegiatan yang mempunyai wewenang dan kewajiban melaksanakan sesuai dengan ketentuan. Agar dapat memahami tugas yang diberikan dan dengan mudah melaksanakan program yang sudah tersusun rapi Yahyani, W. A., et.al., 2020).
- d. Evaluasi. Faktor kritis yang berhubungan dengan keberhasilan organisasi pendidikan adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik para pegawai bekerja dan berkarya. Evaluasi kinerja merupakan alat untuk melihat seberapa tingkat produktivitas

setiap pegawai, bisakah mereka bekerja dengan meningkatkan kompetensinya, atau jika perlu haruskah mereka diberhentikan dan dilakukan pemutusan hubungan kerja (Azizah, 2020). Dengan adanya evaluasi pembelajara setiap bulannya jadi mengetahui kendala mengajar, selain itu juga adanya monitoring dari direktur TPA (Azizah, 2020). Evaluasi dilakukan terus oleh direktur untuk memberikan pengawasan secara langsung maupun tidak langsung. Seperti dengan supervisi kelas maupun mengecek jurnal kelas, memantau kinerja guru baik dalam hal kedisiplinan, keakifan mengajar, sikap dan perilaku

e. Metode Pengembangan Guru TPA Anwar Rasyid. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh setiap lembaga karena akan memberikan manfaat kepada lembaga, karyawan, dan masyarakat. Pengembangan SDM perlu di lakukan oleh setiap lembaga karena akan memberikan manfaat terhadap lembaga itu sendiri, guru, dan kepada masyarakat. Menurut Wilson Metode *on the job training* merupakan metode yang paling banyak digunakan lembaga dalam melatih tenaga kerjanya (Bangun, 2012). TPA Anwar Rasyid menggunakan metode adapun empat metode *on the job training* yang meliputi:

- 1) Rotasi Jabatan (*Job Rotation*), pemindahan satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam lembaga atau organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. TPA Anwar Rasyid salah satunya kami menggunakan metode rotasi jabatan. Seperti contohnya rotasi wali kelas, kita lakukan pada setiap akhir semester. Dengan mengevaluasi hal-hal yang terkait rotasi jabatan berguna untuk memberikan kesempatan kepada pengurus lain untuk menggunakan keterampilan dan kecapakan. Sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman guru (Taufiq, 2020).
- 2) Penugasan yang direncanakan, menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaan. Setiap ada *event* tertentu menunjuk satu orang sebagai peningkatan sumber daya guru dan pelatihan. sama saja ngadakan pelatihan tetapi tidak praktik, menambah jam terbang. Terkait teknis pelaksanaan saya tidak mencampuri. (Taufiq, 2020) Guru dapat mengembangkan potensi dirinya dan keterampilan yang dimiliki. Selain itu guru lebih terampil atau lebih mempunyai pengetahuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
- 3) Pembimbingan, Pembimbingan merupakan pelatihan guru langsung oleh atasannya. Hal ini sangat efektif karena atasan langsung mengetahui bagaimana

keterampilan guru. Evaluasi di TPA setiap bulan, jika ada yang segera di tindak lanjuti maka waktu malam sabtu sebelum tahsin dimulai di sampaikan evaluasi dari direktur. (Mida, 2020) Direktur TPA mengetahui kendala yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan kegiatan di TPA dan memberikan bimbingan maupun arahan serta memberikan motivasi kepada guru TPA Anwar Rasyid.

- 4) Pelatihan posisi, yakni guru yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Kalau ada rolingan guru maupun wali kelas, otomatis gurunya selang seling, dalam artian satu kelas itu yang mengajar guru lama dan baru. Nah yang menjadi guru lama inilah memberikan contoh sekaligus membimbing guru baru. (Maisunia, 2020) Sebelum diberikan suatu posisi tertentu, mereka diberikan pelatihan agar dapat memahami tugas maupun pekerjaan yang harus dilakukan. Pelatihan dapat berupa pengetahuan secara teori maupun langsung praktik mengajar di kelas.

Dengan demikian kemampuan seorang direktur sangat menentukan gerak organisasi dalam menggerakkan upaya perkembangan sumber daya guru dan menghasilkan pendidik yang berkualitas. Upaya diatas menggambarkan bahwa peranan seorang direktur sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, dengan adanya pembagian kerja, tugas dan wewenang serta tanggung jawab yang penuh. Sebab komitmen untuk melaksanakan tugas professional merupakan penggerak dalam pengelolaan lembaga TPA Anwar Rasyid yang bermutu. Sehingga nantinya kepercayaan masyarakat menjadikan TPA Anwar Rasyid sebagai TPA unggulan tidak luntur dan TPA mampu menghasilkan *ouput* (santriwan dan santriwati) yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Faktor Pendukung dan Penghambat Upaya Pengembangan Sumber Daya Guru di TPA Anwar Rasyid

Upaya pengembangan guru ini di pengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor pendukung dan penghambat, melalui tahap wawancara, observasi, dan dokumentasi peneliti berhasil menemukan data temua di antaranya sebagai berikut:

a. Faktor Pendukung Pengembangan Sumber Daya Guru di TPA Anwar Rasyid

- 1) Keaktifan Asatidz TPA Anwar Rasyid. Keaktifan asatiz, suport berbagai pihak, ketua POS, takmir, wali santri, semangat asatiz (Taufq, 2020). Keaktifan dan semangat guru ini menjadi faktor pendukung dalam upaya pengembangan sumber daya guru di TPA Anwar Rasyid. Karena guru menjadi peran penting dalam Bergeraknya lembaga TPA Anwar Rasyid. Ruh perjuangan perlu disampaikan direktur kepada guru, supaya mereka menyadari apa yang sedang

mereka lakukan dan sedang berjuang di TPA Anwar Rasyid. Menyiapkan dan membentuk generasi Qurani yang *berakhlakul kharimah*. Keaktifan guru juga diikuti dengan kedisiplinan guru TPA Anwar Rasyid. Disiplin menjadi faktor pendukung dalam proses pengembangan sumber daya guru. Kedisiplinan tidak hanya merujuk pada ketepatan waktu. Melainkan juga pada penanaman karakter (Syam, 2015). Penanaman karakter kepada santri juga menjadi unggulan dan prioritas di TPA Anwar Rasyid. (Mida, 2020) Kedisiplinan ini juga dikuatkan dengan tata tertib (Mida, 2020). Tatib yang ada baik santri maupun guru. Apabila tatib dilanggar akan ada *punishment* dengan begitu menurut Irsyad bisa meningkatkan perkembangan *asatizd*. Akan ada peringatan Surat Peringatan satu dan maksimal sampai tiga (Irsyad, 2020).

- 2) Dukungan dari Berbagai Pihak Masjid juga sebagai tempat pembinaan jamaah dan pembinaan kader. Sehingga perlu di siapkan dan dipusatkan di masjid sejak mereka masih kecil sampai dewasa (Sumarni, S., et.al, 2020). Diantaranya dengan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA). Takmir masjid Anwar Rasyid memiliki komitmen untuk mendukung program di TPA Anwar Rasyid. Tersedianya dana menjadi faktor penting dalam hal apaun termasuk dalam pengembangan guru TPA Anwar Rasyid. Oleh karena itu takmir masjid memiliki kewenangan, karena TPA Anwar Rasyid mendapat anggaran untuk mendukung kegiatan-kegiatan pengembangan guru dan kegiatan lainnya.

Selain dari pihak takmir, dukungan juga diberikan oleh ketua Persatuan Orang tua Santri (POS). Ketua POS atau disebut komite wali santri sangat mendukung kegiatan yang diselenggarakan TPA Anwar Rasyid. Keterlibatan wali santri tidak hanya pada ide-ide saja, mereka juga bersedia memberikan dana, waktu, dan tenaga untuk menyukseskan sebuah program pendidikan di TPA Anwar Rasyid. Pertemuan POS biasanya di adakan sebulan sekali bertempat di Masjid Anwar Rasyid dengan pembahasan evaluasi perkembangan anak-anak mereka dalam belajar agama di TPA Anwar Rasyid.

b. Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Guru di TPA Anwar Rasyid

Adapun faktor penghambat dalam upaya pengembangan sumber daya guru yakni pada finansial, khususnya masalah pendanaan pada pelaksanaan pengembangan sumber daya guru sangat mempengaruhi proses kemajuan dan proses perkembangan (Taufiq, 2020). Keuangan TPA Anwar Rasyid selain mendapat dari takmir masjid juga mendapat pemasukan dari uang Sumbangan Pengelolaan Pendidikan (SPP) dari wali

santri. Selain pada SPP TPA Anwar Rasyid juga belum memiliki donator tetap sehingga terkadang pemasukan tidak sesuai dengan pengeluaran.

Selain pada faktor finansial pengajar juga menjadi salah satu kendala yang dihadapi TPA Anwar Rasyid dalam proses pengembangan guru. Masih ada guru yang mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan organisasi. Belum pemahannya dengan *system* yang sudah diterapkan dan karena kepentingan yang harus segera diselesaikan (Irsyad, 2020). Selain pada dua faktor tersebut, faktor regenerasi perlu di adakan untuk melanjutkan perjuangan TPA. Semua pengajar dan pengurus bukan pribumi melainkan pendatang semua. Guru di TPA Anwar Rasyid pun semua mahasiswa dimana mereka bukan pengajar tetap di TPA.

Manfaat Pengembangan Sumber Daya Guru Terhadap Kualitas Pendidikan di Taman Pendidikan Al-Qur'an Anwar Rasyid Kota Yogyakarta

Manfaat atau faedah suatu program pengembangan SDM pegawai dalam suatu organisasi, adalah dengan pengembangan pegawai tersebut lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dan berkualitas dalam menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk organisasi (Kadarisman, 2003; Ariyanto, A., & Sulistyorini, S., 2020). Adanya pengembangan dan pembinaan guru/guru yang bertujuan agar para guru memiliki pengetahuan dasar tentang TPQ serta memiliki ketrampilan kaitannya dengan tugas mendidik anak TPQ. Program pembinaan dan pengembangan guru direncanakan dan disusun sedemikian rupa sehingga setiap pelaksanaan pembinaan mempunyai dampak yang positif bagi guru dan dapat menerapkan dalam meningkatkan kemampuannya dan keterampilan yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar (Mansur, 2004).

Pengembangan sumber daya manusia (*human resourcen development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi (Bangun, 2012). Adanya program pengembangan guru membuat guru dapat mengembangkan potensi dirinya seperti pada proses KBM, dimana ustadz/ah dapat mengajar dengan keterampilan mereka masing-masing (Khomsiyatin, K., et.al., 2017). Metode yang dikembangkan sendiri oleh guru membuat santri mudah menerima. Guru juga dilatih dalam hal kepekaan, apabila terdapat satu kelas kekurangan guru dikarenakan berhalangan hadir, salah satu guru akan menempati kelas yang membutuhkan bantuan dalam mengajar dan mengontrol kelas.

Setiap sepekan sekali guru mengikuti tahsin yang diselenggarakan sendiri oleh TPA Anwar Rasyid. Hal ini untuk meningkatkan kualitas bacaan guru sehingga nantinya dapat di ajarkan kepada santri dan santriwati TPA Anwar Rasyid. Tidak hanya tahsin, melalui diskusi

dan *public speaking* membuat guru memahami dan saling mengingatkan antara satu dengan yang lain dalam hal mendidik anak. Selain pada kualitas pembelajaran, peningkatan guru juga berdampak pada kedisiplinan yang di miliki baik santri maupun guru itu sendiri. Peningkatan SDM menjadikan kualitas pendidikan TPA menjadi lebih baik, seperti kedisiplinan anak, dari segi bacaan Quran, segi metode, dari segi intelektual maupun emosional (Mida, 2020). Dengan adanya kedisiplinan menumbuhkan sikap patuh terhadap guru. Tidak membedakan guru dalam mengaji sehingga semua di pandang sama oleh santri TPA Anwar Rasyid. Takut serta hormat kepada semua guru. Dengan adanya kedisiplinan menumbuhkan sikap patuh terhadap guru. Tidak membedakan guru dalam mengaji sehingga semua di pandang sama oleh santri TPA Anwar Rasyid. Takut serta hormat kepada semua guru.

Hafalan terus di tingkatkan di TPA Anwar Rasyid. Program unggulan pesantren tahiz 3 juz (28-30), teknis pelaksanaan pekan 1 dan 3 menghafal pekan 2 dan 4 murojaah. TQA 10 siswa juz 30 selesai, 2 anak juz 29, 3 anak juz 28 (Taufiq, 2020). Tentunya hal itu dikarenakan dari gurunya yang selalu berupaya untuk meningkatkan hafalan baik bacaan maupun metode hafalan. Pengembangan diri dalam hal seni membaca Quran dan hafalan juga ditingkatkan oleh guru Santriwan santriwati juga dilatih dengan seni membaca Quran dengan nada *nahwan*, *rast*, dan *bayyati*. Santri juga ada yang sudah hafal dari juz 28-30. Maka, di sinilah peran penting pengembangan bagi guru pada TPA Anwar Rasyid agar memiliki pandangan yang sama untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang berlangsung.

5. Kesimpulan

- a. TPA Anwar Rasyid sudah berperan aktif dalam upaya pengembangan guru. Berbagai macam upaya yang dilakukan TPA Anwar Rasyid dalam mengembangkan guru, diantaranya pelatihan, *public speaking*, tahsin, diskusi, pesantren tahfidz, dan delegasi tugas.
- b. Faktor pendukung dalam pengembangan guru TPA Anwar Rasyid Gondokusuman DI. Yogyakarta, terdiri dari keaktifan dan semangat guru, serta dukungan dari berbagai pihak seperti dari takmir masjid yang membuat TPA Anwar Rasyid masih terus dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam mengembangkan guru. Sedangkan faktor penghambat pengembangan guru TPA Anwar Rasyid Gondokusuman DI. Yogyakarta terdiri dari kondisi finansial dimana pemasukan dan pengeluaran TPA tidak seimbang dan guru masih belum paham dengan *system* yang diterapkan oleh lembaga namun terkadang karena kepentingan yang harus segera diselesaikan. Selain itu, belum adanya warga pribumi yang ikut mengajar dan mengelola TPA Anwar Rasyid DI.

Yogyakarta, sehingga semua pengelola TPA Anwar Rasyid berasal dari luar daerah DI. Yogyakarta.

- c. Pengembangan guru menjadikan kualitas pendidikan TPA menjadi lebih baik, seperti kedisiplinan baik pada guru maupun pada peserta didik, dari segi bacaan al-Quran, segi metode, dari segi intelektual maupun emosional. Menjadikan guru mengetahui cara mendidik peserta didik dengan benar dan saling mengingatkan. Permasalahan administrasi akan lebih mudah untuk ditertibkan. Selain itu akan meningkatkan rasa tanggung jawab guru dan memikirkan maju mundurnya TPA Anwar Rasyid Gondokusuman DI. Yogyakarta.

Referensi

- Al-Quran dan Terjemahannya. (2007). Bandung: CV Insan Kamil.
- Arifin, S., Abidin, N., & Al Anshori, F. (2021). Kebijakan Merdeka Belajar dan Implikasinya terhadap Pengembangan Desain Evaluasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 7(1), 65-78.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(2), 103-114.
- Ashari, R., Syam, A. R., & Budiman, A. (2017, November). The World Challenge of Islamic Education Toward Human Resources Development. In *Proceeding of International Conference on Islamic Education (ICIED)* (Vol. 2, No. 1, pp. 169-175).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Gelora Aksara Pratama.
- Budiyanto, Mangun. (2003). *Pedoman Pengelolaan Pembinaan dan Pengembangan, Gerakan Membaca, Menulis, Memahami, Mengamalkan dan Memasyarakatkan Al-Quran*, Yogyakarta: Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM.
- Depdikbud. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fitri, Hanifah Alif. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Spiritual Management Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*, Skripsi S1 Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1-13.
- Ikhwan, A., Farid, M., Rohmad, A., & Syam, A. R. (2020, May). Revitalization of Islamic Education Teachers in the Development of Student Personality. In *1st Borobudur International Symposium on Humanities, Economics and Social Sciences (BIS-HESS 2019)* (pp. 162-165). Atlantis Press.
- Kadarisman. (2003). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khomsiyatin, K., Iman, N., & Ariyanto, A. (2017). Metode Pendidikan Akhlak Pada Anak Usia Dini di Bustanul Athfal Aisyah Mangkujayan Ponorogo. *Educan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2).
- Kusumawati, Suci Farohiba. (2020). *Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Meningkatkan Religious Culture Dan Prestasi Santri di TPA Anwar Rasyid Baciro Gondokusuman Kota Yogyakarta*, Skripsi S1 Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
- Mansur. (2004). *Diskursus Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Global Pustaka Utama.
- Najah, Muflihun. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan*, Skripsi S1 Universitas Islam Negeri

- Sunan Ampel Surabaya.
- Solihan, Nur. (2017). *Monitoring Aktivitas Tilawah Al-Quran melalui Buku Mutaba'ah Siwsa di SMP IT Nur Hidayah Surakarta Tahun Ajaran 2016/2017*, Skripsi S1 Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Suan, Eri. (2019). Manajemen Pengembangan Manusia, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 9, No. 2, 2019.
- Sumarni, S., Syam, A. R., & Sir, P. (2020). Analysis of archives management in the administration section in elementary schools. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 5(1), 69-78.
- Sumaryanti, L., Syam, A. R., & Syukroni, A. (2020). Urgency of implementing adab for students of elementary school in the perspective of the Qur'an and hadith. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 5(1), 1-12.
- Sunaryo, S. A., Sendayu, F. S., & Syam, A. R. (2021). Internalization of Huma Betang Cultural Values through Narrative Counseling for Elementary Education Students. *JURNAL INDRIA (Jurnal Ilmiah Pendidikan Prasekolah dan Sekolah Awal)*, 6(1).
- Sutrisno, Abu Zakariya. (2018). *Panduan Lengkap Mengajar Taman Pendidikan Al Qur'an*, Sukoharjo: Yayasan Hubbul Khoir.
- Susanto, Ahmad (2018). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Depok: Prenadamedia Group.
- Syam, A. R. (2015). *Manajemen pendidikan kedisiplinan santri di Pondok Pesantren: Studi kasus di Pondok Modern Darussalam Gontor* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Syam, A. R., & Arifin, S. (2017). Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(1).
- Syam, A. R., & Arifin, S. (2018). Islamic Educational Institution Policies Based on Creative Economic the Asean Era Economic Community. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam (e-Journal)*, 6(1), 049-063.
- Syam, A. R., Supriyanto, A., & Mustiningsih, M. (2020). Democratic Leadership and Decisions Making on Education in Islamic Perspective. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 33-47.
- Syam, A. R., Arifin, S., Muslich, A., Farid, M. M., & Estianti, M. (2021). Peran Public Relations Dalam Membangun Citra Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Pada Era Smart Society. *Tantangan Dan Peluang Islam Dalam Menghadapi Era New Normal dan Era Digitalisasi (Tinjauan Dari Beberapa Bidang Ilmu)*, 265-279.
- Syamsul, A. (2017). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren modern islam Assalaam Surakarta* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- TKA-TPA DIY, Team Litbang Badko (2014). *Pedoman Pengelolaan dan Kurikulum Implementatif TKA-TPA DIY*, Yogyakarta, Badko TKA-TPA Provinsi DIY.
- Triwiyanto, Nurul Ulfatai dan Teguh. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yahyani, W. A., Kurnianto, R., & Ariyanto, A. (2020). The Role of Integrated Schools in Improving Islamic Education in Muslim Minority Areas of Cambodia. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 4(2), 163-169.