

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi, karena manusia diciptakan oleh Allah SWT. sebagai khalifah, hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Alquran Q.S. al-Baqarah/2: 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ [البقرة: ٣٠]<sup>1</sup>

Oleh karena itu, sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak. Manajemen SDM erat kaitannya dengan dunia pendidikan. Menurut Schuller, *et al.*, “Sumber daya manusia yang baik dan bermutu adalah manusia yang mampu menghasilkan produk terbaik.” Tujuan ini membuat peran manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting. Tanpa sumber daya manusia yang produktif dan bermutu maka sebuah perusahaan tidak akan dapat berdiri secara bermutu pula.<sup>2</sup> Pemikiran ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti bahwa dengan adanya manajemen SDM, maka sebuah lembaga pendidikan akan jauh lebih tersistematis dan terstruktur, serta manusianya akan terintegrasi.

---

<sup>1</sup> Alquran, 2: 30.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), h. 6.

Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional, dimulai dari perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai kemampuan, pelatihan dan pengembangan kariernya.<sup>3</sup> Apabila setiap tahapan tersebut dilakukan dengan sistematis dan profesional, maka akan tercapai sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Begitu juga dalam dunia pendidikan, untuk memperoleh guru yang profesional harus memenuhi tahapan di atas.

Pada dasarnya pengembangan profesional guru diperoleh ketika telah melalui tahap guru tersebut dapat dikatakan profesional. Pada prinsipnya, pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang. Istilah pengembangan dapat diartikan sebagai usaha meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan SDM merupakan suatu proses untuk meningkatkan mutu guru agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan SDM, setiap guru diharapkan mampu menjadi lebih produktif pada jenis pekerjaan dan situasi yang terus berubah dengan rasa tanggung jawab yang besar.<sup>4</sup> Misalnya saja ada seorang guru yang telah menjalankan profesinya dengan baik, kemudian guru tersebut akan diarahkan kepala sekolah untuk melakukan pengembangan diri agar lebih terampil dan cakap dalam hal pengelolaan kelas, sehingga program yang diberikan bisa melalui

---

<sup>3</sup>*Ibid*, h.7.

<sup>4</sup>Nurul Ulfatin dan Teguh. T, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), h. 138.

pelatihan dan pembinaan.<sup>5</sup> Adapun pelatihan yang diberikan di sekolah untuk guru-guru, diantaranya: pelatihan penyetaraan dan sertifikasi; pelatihan supervisi; pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi; program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP); dan kegiatan lainnya.

Oleh karena itu, penting bagi suatu lembaga pendidikan dalam mengelolakan SDM. Pengelolaan SDM tidak hanya dilakukan di lembaga pendidikan formal, namun juga nonformal, seperti di Taman Pendidikan Alquran (TPA). Dalam dunia pendidikan, TPA termasuk pendidikan nonformal. Hal ini dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB I pasal 1 ayat 12, berbunyi:

Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Contohnya: Taman Pendidikan Alquran (TPA)<sup>6</sup>

Jenjang TPA terdiri atas jenjang pendidikan tingkat dasar dan pendidikan tingkat lanjutan. Jenjang pendidikan tingkat dasar diperuntukkan bagi anak yang belum mampu membaca Alquran, sedangkan pendidikan tingkat lanjutan diperuntukkan bagi anak yang telah lancar membaca Alquran dan telah menyelesaikan program-program pendidikan tingkat dasar. Jenjang pendidikan tingkat dasar berupa: a) Taman Kanak-kanak Alquran, yang disingkat TKA atau TKQ, diperuntukkan anak usia 4-6 tahun dan berlangsung selama 2 tingkat. Tingkat pertama untuk TKA Paket A, dan tingkat kedua untuk TKA Paket B, b) Taman Pendidikan Alquran, yang biasa disingkat TPQ atau TPA, diperuntukkan

---

<sup>5</sup>Rowley dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), h. 435.

<sup>6</sup>Republik Indonesia, “Undang-undang R.I. Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB I pasal 1 ayat 12. Jakarta: Dharma Bakti, t.th. <http://www.pendis.kemendiknas.go.id/pai/file/.../SisdiknasUUNo.20Tahun2003.pdf> (8 Februari 2017)

anak usia 7-12 tahun dan berlangsung selama 2 tingkat. Tingkat pertama untuk Paket A, dan tingkat kedua untuk Paket B. Sedangkan, jenjang pendidikan tingkat lanjutan berupa Ta'limul Quran Lil Aulad, disingkat TQA. TQA terbagi 2 tingkat, yaitu: TQA Paket A, untuk tingkat pertama, TQA Paket B, untuk tingkat kedua.

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan pembelajaran di lingkungan pendidikan nonformal akan sangat ditentukan oleh kompetensi dan ketersediaan tenaga kependidikan nonformal. Ketersediaan tenaga kependidikan nonformal bisa dilihat dari jumlah tenaga kependidikan yang ada, kualifikasi tenaga kependidikan, lama mengabdikan, dan usia. Semakin banyak tenaga kependidikan nonformal yang tersedia dengan kualifikasi yang sesuai dan matang dalam hal pengajaran, maka semakin baik juga mutu kegiatan pembelajaran nonformal tersebut. Hal ini tertuang pada undang-undang pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

TPA yang selama ini berdiri hampir di seluruh wilayah di Indonesia didasarkan atas kepedulian seorang individu atau kelompok untuk mengajarkan cara membaca Alquran kepada anak-anak yang ada disekitar lingkungan tempat tinggal mereka. Kepedulian tersebut hadir atas ajaran Rasulullah SAW. beliau bersabda:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ بَشَّارٍ، ثنا يَحْيَى بْنُ سَعِيدٍ الْقَطَّانُ، ثنا شُعْبَةُ وَسُفْيَانُ، عَنْ عَلْقَمَةَ بْنِ مَرْثَدٍ، عَنْ سَعْدِ بْنِ عُبَيْدَةَ، عَنْ أَبِي عَبْدِ الرَّحْمَنِ السُّلَمِيِّ، عَنْ عُثْمَانَ بْنِ عَفَّانَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - قَالَ شُعْبَةُ: ((خَيْرُكُمْ)) وَ قَالَ سُفْيَانُ: ((أَفْضَلُكُمْ مَنْ تَعَلَّمَ الْقُرْآنَ وَعَلَّمَهُ)).<sup>7</sup>

Hadits tersebut menerangkan keutamaan orang yang belajar dan mengajarkan Alquran, sehingga tidak sedikit orang berkeinginan untuk mendirikan sebuah lembaga TPA dengan harapan setiap anak yang belajar di TPA mampu membaca Alquran dengan baik dan benar, serta untuk menjadikan bekal di akhirat kelak. Tujuan didirikannya TPA juga terdapat dalam Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan pada pasal 24 ayat 1, yang menjelaskan “pendidikan Alquran bertujuan meningkatkan kemampuan peserta didik membaca, menulis, memahami, dan mengamalkan kandungan Alquran”.<sup>8</sup> Ditambah lagi menurut Menteri Dalam Negeri dan Menteri Agama No. 128 dan 44 A tahun 1982, tentang “usaha peningkatan kemampuan baca tulis huruf Alquran bagi umat Islam dalam rangka peningkatan penghayatan dan pengamalan Alquran dalam kehidupan sehari-hari”. Oleh karena itu, begitu pentingnya keberadaan TPA di lingkungan kita.

Kebijakan pemerintah dalam hal pentingnya meningkatkan kualitas membaca, menulis dan mengamalkan kandungan Alquran juga diterapkan di Kota Banjarmasin. Dalam upaya meningkatkan kualitas santri santriwati yang ada di

<sup>7</sup>Muhammad bin Yazid al-Qazawaini, *Sunan Ibnu Majah*, cet. 2, jilid I, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiah, 2009), h. 129.

<sup>8</sup>Kementerian Agama Republik Indonesia, “Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang *Pendidikan Agama dan Keagamaan*” (Jakarta: Kelembagaan Ristekdikti, 2016), h.14. [http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/PP\\_55\\_2007-Pendidikan-Agama-Keagamaan.pdf](http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/PP_55_2007-Pendidikan-Agama-Keagamaan.pdf) (8 Februari 2017)

TPA, maka Pemerintah Kota (Pemko) Banjarmasin bekerjasama dengan Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid Indonesia (BKPRMI) Kota Banjarmasin pada bidang yang dibawah Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Taman Kanak-Kanak Alquran (LPPTKA) Kota Banjarmasin untuk memberikan program-program yang berkaitan dengan peningkatan kualitas asatidz, yang nantinya juga akan memberikan dampak positif untuk santi santriwati yang ada di TPA-nya masing-masing.

Adapun program-program yang telah dilaksanakan mulai tahun 2012 yaitu pertemuan Keluarga Besar Ustadz-Ustadzah (KBU) yang dilaksanakan rutin 1 bulan sekali. Bentuk kegiatan ini berupa pembinaan yang sudah dirancang untuk jadwal kegiatan selama setahun yang terdiri dari: waktu pelaksanaan, materi yang disampaikan, pemateri, dan tempat pelaksanaannya. Kegiatan yang telah dijadwalkan oleh pihak LPPTKA dan disusun oleh masing-masing ketua KBU setiap kecamatan dan sebelumnya dirapatkan oleh seluruh pengurus beserta seluruh kepala TPA masing-masing kecamatan yang ada di Kota Banjarmasin, selanjutnya disosialisasikan dalam bentuk lembaran jadwal kegiatan.

Setiap asatidz yang terdaftar di Pemko wajib mengikuti pembinaan tersebut. Adapun indikator yang menjadi keberhasilan dari progam tersebut adalah termotivasinya asatidz untuk berhadir pada pembinaan dan bersemangat saat mengajar di kelas. Selain itu, dengan adanya kegiatan ini asatidz juga didukung dalam bentuk dana *transport* dari Pemko sebesar Rp 100.000,- setiap bulannya untuk masing-masing asatidz yang berhadir. Mulai tahun 2017 dana *transport* yang diberikan Pemko dinaikkan menjadi Rp 150.000,- perorang. Tujuan dari

pemberian dana *transport* ini diantaranya: untuk meningkatkan kinerja dan memacu semangat asatidz agar lebih giat lagi dalam mengajar dan mendidik para santri dimasing-masing TPA.<sup>9</sup> Bukti kehadiran asatidz berupa daftar hadir yang disiapkan oleh pengurus KBU masing-masing kecamatan, sehingga dapat memudahkan Kasubag Keagamaan Pemko Banjarmasin untuk memantau kedisiplinan asatidz dalam berhadir pada pertemuan tersebut, serta sebagai tanda bukti untuk mencairkan dana *transport*.

Selain itu, pada awal tahun 2017 Pemko Banjarmasin kembali membuat terobosan baru untuk program pengembangan dan pembinaan asatidz, yaitu kegiatan magrib mengaji dan bimbingan magrib mengaji. Dua kegiatan ini serupa dari segi tujuan dan waktu, namun sedikit berbeda dari segi pelaksanaannya. Tujuan dari kedua kegiatan ini adalah untuk menyemarakkan masjid di waktu magrib. Pelaksanaan magrib mengaji dihadiri oleh semua asatidz yang terdaftar di Pemko, waktunya 1 bulan sekali. Dimulai dari sebelum magrib, mengisi daftar hadir, persiapan shalat magrib berjamaah, kemudian shalat magrib berjamaah, dilanjutkan dengan tadarus Alquran, dipimpin oleh seorang ustadz yang mumpuni dari segi bacaan. Kegiatan berlangsung sampai menjelang shalat isya, diakhiri dengan shalat isya berjamaah.

Kemudian kegiatan bimbingan magrib mengaji dilaksanakan setahun sekali untuk masing-masing asatidz dan ditentukan oleh ketua KBU. Tempat pelaksanaannya di masjid yang sudah ditentukan. Peran asatidz sebagai pembimbing anak-anak yang ada disekitar masjid untuk belajar mengaji. Selama

---

<sup>9</sup>Pemamaparan dari Bapak Hermansyah, selaku Ketua BKPRMI Kota Banjarmasin, dalam Koran Kalimantan Post, 9 Agustus 2012.

proses bimbingan asatidz berhak menegur dan membetulkan bacaan anak, kemudian mencatat halaman yang dibaca saat itu di kartu mengaji yang sudah disiapkan oleh masing-masing anak. Kegiatan ini wajib didokumentasi, kemudian dikirim ke grup *whatsapp* KBU masing-masing kecamatan yang selanjutnya diteruskan ke grup *whatsapp* Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Pemko Banjarmasin. Kedua kegiatan tersebut juga mendapat bantuan dana *transport* dari Pemko. Untuk kegiatan magrib mengaji setiap pertemuan mendapat dana sebesar Rp 150.000,- perorang. Sedangkan untuk kegiatan bimbingan magrib mengaji mendapat bantuan dana *transport* sebesar Rp 100.000,- perorang.

Kelebihan dari program pemerintah yang bekerjasama dengan BKPRMI-LPPTKA adalah menambah wawasan asatidz dari segi ilmu Alquran, metodologi pembelajaran metode iqra, pengelolaan kelas dan masih banyak lagi materi-materi yang dikemas dalam pertemuan KBU yang sudah dijadwalkan sebulan sekali. Ditambah lagi bantuan dana yang diberikan Pemko, menambah semangat asatidz dalam berhadir. Namun, dari setiap program yang dilaksanakan masih terdapat kekurangan seperti keterbatasan waktu untuk pertemuan. Selain itu, pencairan dana *transport* tidak dapat ditentukan setiap bulan bisa cair, sehingga pencairan dana tersebut bisa menunggu 3-5 bulan.

Melihat dukungan yang diberikan Pemerintah Kota Banjarmasin tersebut, peneliti pun melakukan survei untuk mengetahui berapa jumlah unit TPA yang ada di Kota Banjarmasin. Berdasarkan hasil survei di kantor BKPRMI-LPPTKA Kota Banjarmasin terdapat lebih dari 30 TPA yang ada dimasing-masing kecamatan. Adapun data lengkapnya terdapat pada Tabel 1.1 di bawah ini.



Tabel 1.1 Data TPA setiap Kecamatan di Kota Banjarmasin

No.	Kecamatan	Jumlah Unit	Asatidz		
			L	P	Jumlah
1.	Banjarmasin Barat	39	67	177	244
2.	Banjarmasin Timur	41	100	150	250
3.	Banjarmasin Tengah	36	103	164	267
4.	Banjarmasin Selatan	36	79	292	371
5.	Banjarmasin Utara	34	84	190	274
<b>Jumlah</b>		<b>186</b>	<b>433</b>	<b>973</b>	<b>1406</b>

Data tersebut menunjukkan banyaknya TPA yang ada di Kota Banjarmasin, data tersebut didukung dari hasil wawancara dengan Direktur Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Taman Kanak-Kanak Alquran (LPPTKA), beliau menyampaikan dari 186 unit, ada 3 unit yang memiliki kualitas yang baik, khususnya kualitas asatidznya. Adapun 3 unit tersebut, diantaranya: 1) TPA Al-Inayah Unit 191 Kecamatan Banjarmasin Selatan; 2) TPA Al-Muttaqien Unit 042 Kecamatan Banjarmasin Selatan dan; 3) TPA Iqra Mahligai Alquran Unit 001 Kecamatan Banjarmasin Utara. LPPTKA melihat TPA yang berkualitas dari segi prestasi saat munaqasyah santri/wati memperoleh nilai tertinggi, seringnya mengikuti lomba Festival Anak Shaleh Indonesia (FASI) dan mendapatkan juara.<sup>10</sup>

Berdasarkan pemaparan dari Direktur LPPTKA tersebut, menunjukkan bahwa 3 TPA tersebut mengedepankan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten. Peneliti pun memiliki ketertarikan untuk mengetahui lebih mendalam mengenai program-program apa saja yang diberikan oleh kepala TPA maupun organisasi yang menaungi TPA tersebut dalam rangka pengembangan

<sup>10</sup>Wawancara dengan Bapak Arbani, S.Pd, Direktur Daerah LPPTKA BKPRMI Kota Banjarmasin, 11 Februari 2018.

Profesional asatidz. Akhirnya, peneliti pun menetapkan judul dalam penelitiannya: “Pengembangan Profesional (*Professional Development*) Asatidz di Taman Pendidikan Alquran Kota Banjarmasin (Studi Multi Situs di TPA Al-Inayah Unit 191, TPA Al-Muttaqien Unit 042, dan TPA Iqra Mahligai Alquran Unit 001).”

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini difokuskan pada beberapa pokok masalah:

1. Bagaimana analisis kebutuhan pengembangan profesional asatidz di TPA Al-Inayah Unit 191, Al-Muttaqien Unit 042, dan Iqra Mahligai Alquran Unit 001 Kota Banjarmasin?
2. Bagaimana desain program pengembangan profesional asatidz di TPA Al-Inayah Unit 191, Al-Muttaqien Unit 042, dan Iqra Mahligai Alquran Unit 001 Kota Banjarmasin?
3. Bagaimana proses mengembangkan program pengembangan profesional asatidz di TPA Al-Inayah Unit 191, Al-Muttaqien Unit 042, dan Iqra Mahligai Alquran Unit 001 Kota Banjarmasin?
4. Bagaimana proses pelaksanaan program pengembangan profesional asatidz di TPA Al-Inayah Unit 191, Al-Muttaqien Unit 042, dan Iqra Mahligai Alquran Unit 001 Kota Banjarmasin?

5. Bagaimana proses mengevaluasi program pengembangan profesional asatidz di TPA Al-Inayah Unit 191, Al-Muttaqien Unit 042, dan Iqra Mahligai Alquran Unit 001 Kota Banjarmasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian yang ingin diperoleh diantaranya:

1. Mendeskripsikan analisis kebutuhan pengembangan profesional asatidz di TPA Al-Inayah Unit 191, Al-Muttaqien Unit 042, dan Iqra Mahligai Alquran Unit 001 Kota Banjarmasin.
2. Mendeskripsikan desain program pengembangan profesional asatidz di TPA Al-Inayah Unit 191, Al-Muttaqien Unit 042, dan Iqra Mahligai Alquran Unit 001 Kota Banjarmasin.
3. Mendeskripsikan proses mengembangkan program pengembangan profesional asatidz di TPA Al-Inayah Unit 191, Al-Muttaqien Unit 042, dan Iqra Mahligai Alquran Unit 001 Kota Banjarmasin.
4. Mendeskripsikan proses pelaksanaan program pengembangan profesional asatidz di TPA Al-Inayah Unit 191, Al-Muttaqien Unit 042, dan Iqra Mahligai Alquran Unit 001 Kota Banjarmasin.
5. Mendeskripsikan proses mengevaluasi program pengembangan profesional asatidz di TPA Al-Inayah Unit 191, Al-Muttaqien Unit 042, dan Iqra Mahligai Alquran Unit 001 Kota Banjarmasin.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat mendatangkan kegunaan, baik dalam kajian teoritis maupun kajian praktis, diantaranya:

### **1. Kajian Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan mengenai pengembangan profesional sumber daya manusia, sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai program-program yang diberikan untuk asatidz yang ada di TPA, bagaimana pelaksanaan pengembangan asatidz di TPA Kota Banjarmasin yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Berhubungan dengan mata kuliah yang pernah diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan pada program Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin. Peneliti juga berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk pengembangan Profesional asatidz yang ada di TPA lainnya, selain di Kota Banjarmasin.

### **2. Kajian Praktis**

- a. Bagi Pemerintah Kota Banjarmasin sebagai bahan informasi yang bisa dijadikan sebagai rujukan dalam upaya membantu mensejahterakan asatidz melalui saluran dana yang bisa diberikan untuk memberikan motivasi kepada seluruh asatidz yang ada di TPA Kota Banjarmasin.
- b. Bagi BKPRMI-LPPTKA sebagai bahan evaluasi untuk seluruh TPA yang ada di Kota Banjarmasin. Dan untuk kedepannya mampu memberikan pelatihan yang mendidik dan berbobot, serta bermanfaat bagi seluruh asatidz yang ada

di Kota Banjarmasin, sehingga setiap asatidz lebih Profesional dalam mengajar.

- c. Bagi kepala TPA dan seluruh asatidz, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan Profesional asatidz .
- d. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan atau pembanding dalam masalah penelitian yang sejenis.

## **E. Definisi Istilah**

Untuk memperjelas maksud dari penelitian ini dan agar mudah dipahami, maka peneliti memaparkan secara singkat dan jelas beberapa definisi istilah yang digunakan, sebagai berikut:

### **1. Pengembangan**

Pengembangan termasuk bagian dari pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas asatidz, agar menjadi asatidz yang profesional. Dimana mereka nantinya menguasai tentang strategi mengajar, metode mengajar, pengelolaan kelas, dan mensupervisi kelas. Selain itu, para asatidz dapat mengembangkan dirinya melalui pembelajaran tahsin Alquran yang diadakan di TPA tersebut ataupun belajar mandiri dengan mencari guru yang lebih ahli dalam bidang Alquran.

### **2. Profesional Asatidz**

Profesional berkaitan dengan profesi yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan diharuskan adanya pembayaran untuk

melakukannya.<sup>11</sup> Dalam penelitian ini, profesional mengarah kepada para pengajar yang memiliki kemampuan dalam mengajarkan Alquran, memiliki pemahaman yang baik mengenai ilmu tajwid, bisa mengajarkan kembali mengenai baca tulis Alquran, serta memiliki motivasi kerja tinggi atau disebut komitmen. Komitmen seorang pengajar untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas dirinya, dari segi bacaan Alquran, cara mengajarkannya, pengelolaan kelasnya, dan memotivasi santri-santri untuk selalu semangat belajar Alquran, serta pengendalian diri dalam menangani santri-santri di TPA. Jadi, dapat dikatakan bahwa profesional mengarah pada amanah yang dijalankan oleh asatidz dengan sebaik-baiknya, sehingga tercapainya tujuan lembaga dan menjadikan lembaga yang berkualitas.

### **3. Taman Pendidikan Alquran Kota Banjarmasin**

Taman Pendidikan Alquran termasuk lembaga pendidikan nonformal yang terdaftar di BKPRMI Kota Banjarmasin. Dengan jenjang usia 5-12 tahun dan masa belajar standar selama 3,5 tahun. Adapun TPA yang menjadi tempat penelitian adalah TPA yang dinyatakan berkualitas baik dari segi lulusan santri/wati maupun asatidznya, serta memiliki pengelolaan asatidz yang baik.

Data TPA terbaik diperoleh dari LPPTKA Kota Banjarmasin, diantaranya:

- a. TPA Al-Inayah Unit 191, beralamat di jalan Laksana Intan Rt. 15 Kelurahan Kelayan Selatan, Kecamatan Banjarmasin Selatan;
- b. TPA Al-Muttaqien Unit 042, beralamat di jalan Rantauan Darat Rt. 13 Kelurahan Pekauman, Kecamatan Banjarmasin Selatan;

---

<sup>11</sup>Kementerian Pendidikan dan Budaya, Ehta Setiawan, 2017, Kamus Besar Bahasa Indonesia Online <https://www.kbbi.web.id/Profesional>.

- c. TPA Iqra Mahligai Alquran Unit 001, beralamat di jalan Hasan Basry No. 51A Kelurahan Sungai Miai, Kecamatan Banjarmasin Utara.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendeskripsikan tentang program-program apa saja yang diberikan TPA maupun LPPTKA untuk mengembangkan Profesional asatidz dalam mengajar di TPA Kota Banjarmasin.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menggali dan membahas teori manajemen dalam bidang-bidang tertentu. Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti terhadap beberapa referensi, ditemukan beberapa tulisan yang hampir senada dengan yang dilakukan penulis. Ada beberapa contoh kasus penelitian terdahulu, diantaranya:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sayuti (2015) dengan judul tesis “Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik pada Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas”, hasil penelitian menyatakan bahwa: 1) rekrutmen tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas, kepala madrasah melakukan: penentuan guru yang akan direkrut meliputi identifikasi jenis guru, cara perekrutan, promosi, penentuan anggaran dan seleksi; 2) pengembangan (*Profesional development*) tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas bahwa kepala madrasah sudah membuat perencanaan pengembangan tenaga pendidik melalui analisis kebutuhan, relevansi, dan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan kinerja sumber daya manusia. Kepala madrasah melakukan

pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik melalui pemberian bimbingan, menganjurkan guru untuk mengikuti jenjang pendidikan lebih tinggi, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pendidikan dan latihan, *workshop* dan memotivasi guru untuk memperluas pengetahuan melalui giat membaca, kemudian kepala madrasah melakukan monitoring; 3) Penilaian kinerja (*teacher appraisal*) tenaga pendidik Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas pada prinsipnya telah dilakukan. Penilaian kinerja diarahkan kepada kebutuhan pembinaan tenaga pendidik, memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja dan aspek kepribadian dan hasil.<sup>12</sup>

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Siti Latifah (2013) dengan judul tesis “Keterampilan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Profesionalitas Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Banjarmasin”, hasil penelitian menyatakan bahwa keterampilan supervisi kepala madrasah dalam pembinaan Profesionalitas guru MIN di Kota Banjarmasin pada kenyataannya belum terprogram secara khusus, namun tetap menggunakan kalender pendidikan sebagai acuan program, serta dalam pelaksanaan supervisinya tidak semua kepala madrasah menjadwalkan, kepala madrasah menjadwalkannya setelah melihat kondisi dan karakter guru. Kemudian upaya pembinaan masih terfokus pada kunjungan kelas, konsultasi dan rapat dengan menggunakan pendekatan kolaboratif. Balikan dilakukan setelah kunjungan kelas berakhir, dengan pembahasan berupa kekurangan dan kelebihan guru dalam proses belajar

---

<sup>12</sup>Ahmad Sayuti, “Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik pada Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas (Tesis tidak diterbitkan, Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Antasari, Banjarmasin, 2015), h. viii.



mengajar, tetapi kepala madrasah belum pernah menstimulasi bagaimana cara mengajar yang baik dan melakukan administrasi yang benar.<sup>13</sup>

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Samsullaili (2013) dengan judul tesis “Manajemen Pengembangan Profesional Pengawas (Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pulang Pisau dan Kabupaten Kapuas)”, hasil penelitian menggambarkan bahwa: 1) perencanaan pengembangan Profesional pengawas kantor Kementerian Agama Kabupaten Pulang Pisau meliputi; a) diskusi terprogram; b) rakor pengawas; c) studi banding; d) partisipasi dalam kegiatan ilmiah; dan e) monitoring serta evaluasi, sedangkan di Kabupaten Kapuas berupa; a) program pendampingan tugas pokok pengawas; b) diskusi terprogram; c) studi banding; d) rakor pengawas; e) partisipasi dalam kegiatan ilmiah; dan f) monitoring serta evaluasi; 2) pengorganisasian pengembangan Profesional pengawas kantor Kementerian Agama Kabupaten Pulang Pisau dan Kabupaten Kapuas sudah dikelompokkan sesuai perencanaan; 3) pelaksanaan pengembangan Profesionalitas pengawas kantor Kementerian Agama Kabupaten Pulang Pisau dan Kabupaten Kapuas sudah dikelompokkan sesuai perencanaan; dan 4) pengawasan pengembangan Profesional pengawas kantor Kementerian Agama Kabupaten Pulang Pisau dan Kabupaten Kapuas dilakukan oleh Inspektorat Jendral Kementerian Agama Pusat berkenaan dengan dana yang digunakan dan kepala kantor Kementerian Agama setempat sesuai dengan sasaran pembinaan.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup>Siti Latifah, “Keterampilan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Banjarmasin”, (Tesis tidak diterbitkan, Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Antasari, Banjarmasin, 2013), h. v.

<sup>14</sup>Samsullaili, “Manajemen Pengembangan Profesionalitas Pengawas (Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pulang Pisau dan Kabupaten Kapuas)” (Tesis tidak diterbitkan, Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Antasari, Banjarmasin, 2013), h. v.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Mulhimah (2012) dengan judul tesis “Manajemen Pengembangan Mutu Dosen Universitas Muhammadiyah Palangka Raya”, hasil temuan penelitian meliputi; 1) perencanaan pengembangan mutu Dosen UMP dilakukan melalui tahapan-tahapan, seperti penentuan kebutuhan berdasarkan rasio dosen dan mahasiswa, rekrutmen dosen, pengangkatan dan penempatan dosen berdasarkan kebutuhan fakultas dan adanya perencanaan pengembangan mutu dosen; 2) pelaksanaan, meliputi; a) kegiatan pekerja; b) program studi lanjutan; c) kegiatan pertemuan ilmiah; d) pengembangan melalui penerbitan jurnal ilmiah; e) pengembangan penelitian dan pengabdian masyarakat; 3) pengevaluasian meliputi pada bidang pengajaran evaluasi dilakukan oleh mahasiswa, fakultas, dan universitas, sedangkan pada bidang penelitian dan pengabdian masyarakat evaluasi dilakukan oleh pimpinan.<sup>15</sup>

## **G. Sistematika Penelitian**

Adapun sistematika sekaligus struktur tesis ini tersusun sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, terdiri dari Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Definisi Istilah, Penelitian Terdahulu, dan Sistematika Penulisan.

Bab II Kerangka Teoritis, terdiri dari Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, Pengembangan Profesional Guru, dan Peran Kepala TPA dalam Pengembangan Profesional Asatidz.

---

<sup>15</sup> Mulhimah, “Manajemen Pengembangan Mutu Dosen Universitas Muhammadiyah Palangka Raya” (Tesis tidak diterbitkan, Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Antasari, Banjarmasin, 2012), h. v.

Bab III Metode Penelitian terdiri dari Jenis dan Pendekatan Penelitian, Lokasi Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data, dan Pengecekan Keabsahan Data.

Bab IV Paparan Data & Pembahasan, terdiri dari Profil TPA, berisi: Sejarah Berdirinya; Visi Misi; Struktur Organisasi; Profil Kepala TPA; Data Santri dan Asatidz; Data Prestasi Santri. Kemudian Paparan Data dan Pembahasan memuat tentang deskripsi hasil wawancara dan observasi. Bagian paparan data dan pembahasan memuat data wawancara, observasi dan hasil analisis data yang diperkuat dengan teori. Adapun paparan data dan pembahasan dalam BAB IV ditulis dalam bentuk uraian berpoin, sebagai berikut: analisis kebutuhan pengembangan profesional asatidz; desain program pengembangan profesional asatidz; proses mengembangkan program pengembangan profesional asatidz; proses pelaksanaan program pengembangan profesional asatidz; proses mengevaluasi program pengembangan profesional asatidz. Setiap diakhir poin pembahasan dituliskan kesimpulan.

BAB V Penutup, yang terdiri dari: Simpulan dan Saran-saran.