

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Hidayah Purwogondo Kalinyamatan Jepara

Imam Machali, dan Fia Ainul Munawaroh

Sekolah Tinggi Ilmu Al Qur'an (STIQ) Yogyakarta

Email: imam_machali2@yahoo.co.id, fiaam@yahoo.com

Abstrak

Artikel ini mengkaji tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Alquran (TPQ) Al-Hidayah Purwogondo Kalinyamatan Jepara. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Hidayah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Hidayah dilaksanakan dengan empat tahapan yaitu menentukan program, proses yang dibutuhkan lembaga, menyusun program, proses perencanaan pengembangan yang disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan TPQ, melaksanakan program, dan proses yang telah direncanakan, serta mengevaluasi pelaksanaan program yang telah dilaksanakan. Adapun faktor yang mendukung dalam pelaksanaannya adalah kuantitas sumber daya pendidik yang tidak terlalu banyak, motivasi yang tinggi baik dari kepala TPQ maupun dari asātīz serta berbagai dukungan dari masyarakat, Pemkab Jepara, dan dari lembaga Qiroati pusat. Sedangkan faktor yang menghambat adalah keterbatasan waktu yang dimiliki oleh asātīz serta keterbatasan dana yang ada.

Kata Kunci : Manajemen, Pengembangan, Pendidik

Abstract

The article discussed about the management of improvement the teacher resources in the holy quran of islamic school Al-Hidayah Purwogondo Kalinyamatan Jepara. The aims of this article are to analyze, and describe applicaton management and improvement the teacher resources in the holy quran of islamic school Al-Hidayah. The results of the research indicates that applicaton management and improvement the teacher rseources in the holy quran of islamic school Al-Hidayah is done in four phases: decide program is needed, arrange the planning of improvement related to the vision and mission of institute, apply the program, and the last is evaluate the applicaton program. The support factors are the quality of the teacher ang good motivation from the teacher and the principal is very

important, and of course supporting by dictric regency andthe center of Qiroati institute. The impede factors, they are the limit of time in teaching and the low fund of it.

Keywords : Management, Improvement, Teacher.

A. Pendahuluan

Tingginya tingkat kesadaran masyarakat muslim akan pentingnya bekal pendidikan Alquran sejak dini membuat perkembangan pendidikan Alquran mengalami kemajuan yang pesat. Aneka ragam jenis pendidikan Alquran yang dikenal dengan sebutan Taman Kanak-kanak Alquran (TKA/TKQ), Taman Pendidikan Alquran (TPA/TPQ), Ta'limul Quran lil Aulad (TQA) dan bentuk lain yang sejenis, saat ini telah tersebar luas di tanah Air.

Peraturan pemerintah nomor 55 pasal 24 ayat 1 tahun 2007 tentang pendidikan agama dan keagamaan menjelaskan bahwa Taman Pendidikan Alquran adalah sebuah lembaga pendidikan keagamaan non formal yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik dalam membaca, menulis, memahami dan mengamalkan kandungan Alquran.¹ Secara umum, TPQ bertujuan untuk menyiapkan santriwan dan santriwatinya menjadi generasi Qur'ani, yakni generasi yang berkomitmen terhadap Alquran dan menjadikan Alquran sebagai pandangan hidup sehari-hari.

Untuk dapat mencapai tujuan sebagaimana diatas, Taman Pendidikan Alquran (TPQ) Al-Hidayah sebagai sebuah lembaga pendidikan Alquran yang menjadi unggulan² di Kecamatan Kalinyamatan Jepara mencoba

¹ <http://sultra.kemena.go.id/file/dokumen.PP.No.55.Tahun.2007.pdf>.hlm.10

² Pengkategorian TPQ Al-Hidayah sebagai TPQ unggulan di daerah Kalinyamatan didasarkan pada hasil wawancara peneliti terhadap beberapa wali santri (ibu Mukhoiroh, Ibu Aini, dan Ibu Siti). Alasan mereka mengapa menitipkan putranya di TPQ Al-Hidayah adalah karena adanya dewan *asâtiẓ* yang dipercayasebagai seorang pendidik yang memang berkompeten terhadap apa yang diajarkan pada santriwan dan santriwati, hal tersebut dikarenakan TPQ Al-Hidayah masih berada di bawah naungan pondok pesantren Al-Hidayah, yang notabenenya merupakan pondok pesantren Alquran yang cukup dikenal di wilayah Kalinyamatan Selain itu rutinitas kegiatan pembelajaran yang tertata apik dan aneka prestasi yang berhasil diraih oleh TPQ Al-Hidayah dalam Festival Anak Sholeh Indonesia

untuk terus memperbaiki diri melalui upaya pengembangan kompetensi para pendidiknya.

Sebagian besar dewan *asātiẓ* (pendidik) di lembaga pendidikan keagamaan non formal melaksanakan tugasnya lebih karena didorong oleh rasa pengabdian mengamalkan ilmu yang dimiliki,³ sehingga bukanlah hal yang mudah ketika mereka dituntut untuk bekerja lebih profesional dan diminta untuk mengembangkan ketrampilan dan kompetensi yang mereka miliki karena mereka juga tidak pernah menuntut gaji yang maksimal. Untuk itu diperlukan sebuah pendekatan tersendiri dan pengaturan rencana manajemen pengembangan sumberdaya pendidik yang berkualitas.

Pengembangan sumber daya pendidik yang dilakukan harus sejalan dengan visi, misi, nilai, dan tujuan yang telah direncanakan oleh pihak lembaga pendidikan. TPQ sebagai sebuah lembaga pendidikan yang mengajarkan baca tulis Alquran dan mencoba menanamkan perasaan cinta Alquran pada anak didiknya tentu haruslah mempunyai pelaksanaan manajemen pengembangan yang berbeda dengan lembaga pendidikan yang lain, karena fokus pembelajaran ada pada tata cara membaca Alquran dan pengetahuan tentang ubudiyah Islam. Maka di sinilah manajemen pengembangan sumber daya pendidik sangat diperlukan untuk mengoptimalkan peran dan kerja pendidik. Sehingga nantinya kepercayaan masyarakat yang menjadikan TPQ Al-Hidayah sebagai TPQ unggulan tidak luntur dan TPQ mampu menghasilkan *output* (santriwan dan santriwati) yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan pembelajaran.

(FASI), Festival Qira'ati, dan festival-festival yang lain, dari tingkat Kecamatan hingga tingkat Nasional juga menjadikan TPQ ini sebagai TPQ kepercayaan dari sebagian besar masyarakat, tidak hanya masyarakat desa Purwogondo, namun juga di lingkup Kecamatan Kalinyamatan. Hal tersebut terbukti dari adanya beberapa santri (lebih dari 10%) yang berasal dari luar Desa Purwogondo. Padahal pada 13 desa di Kecamatan Kalinyamatan sudah terdapat TPQ, bahkan ada beberapa desa yang mempunyai lebih dari satu TPQ di desanya. Hasil Observasi dan wawancara pada tanggal 19 Oktober 2013 di TPQ Al-Hidayah.

³ Sulthon Masyhud dan Moh. Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren* (Jakarta : Diva Pustaka, 2003), hlm.33.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Alat-alat Analisisnya

Secara semantis kata manajemen yang umum digunakan saat ini berasal dari kata kerja “*to manage*” yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan dan memimpin. Kata “*management*” berasal dari bahasa Latin “*mano*” yang berarti tangan, kemudian menjadi “*manus*” berarti bekerja berkali-kali dengan menggunakan tangan, ditambah dengan imbuhan “*agere*” yang berarti melakukan sesuatu.

Kamus *webster's new cooligatedictionary* sebagaimana dikutip oleh Ara Hidayat dan Imam Machali menjelaskan bahwa kata *manage* berasal dari bahasa Itali “*managgio*” dari kata “*managgiare*” yang selanjutnya kata ini berasal dari bahasa Latin “*manus*” yang berarti tangan (*hand*). Kata *managed* diartikan dengan membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan atau urusan-urusan, mencapai tujuan tertentu.⁴

Dari berbagai pengertian manajemen berdasarkan akar katanya, banyak definisi manajemen yang diajukan oleh para tokoh ahli manajemen.⁵ Namun tentunya dari berbagai definisi yang ada tidak keluar dari substansi manajemen secara umum yang dimaknai sebagai usaha *manage* (mengatur) organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Efektif berarti mampu mencapai tujuan dengan baik (*doing the right thing*), sedangkan efisien berarti melakukan sesuatu dengan benar (*doing thing right*).⁶

Sebagaimana manajemen, ada beberapa variasi pula dalam pengertian MSDM.⁷ Namun demikian dari semua pengertian yang ada dapat kita tarik sebuah benang merah bahwa fokus kajian MSDM adalah masalah tenaga

⁴ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan : Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Yogyakarta : Kaukaba, 2012), hlm. 1.

⁵ Lebih jelas lihat Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan : Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Yogyakarta : Kaukaba, 2012).

⁶ Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan : Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 25-28.

⁷ Lebih jelas lihat Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara. 2013), hlm. 10-12.

kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan lembaga.

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada lingkup pendidikan tentu berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada lingkup bisnis. Di dunia pendidikan, tujuan manajemen sumber daya manusia lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk sumber daya manusia yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi.

Salah satu tugas utama manajemen adalah memutuskan atau mengambil sebuah keputusan.⁸ Proses pengambilan keputusan tentu diawali dengan proses pemilihan dari berbagai alternatif yang ada, untuk itu dibutuhkan berbagai data sebagai pijakan dalam pengambilan keputusan. Adapun beberapa alat analisis yang sering digunakan dalam proses pengambilan keputusan adalah sebagai berikut⁹ :

1. Benchmarking. Benchmarking merupakan satu teknik analisis yang secara luas digunakan untuk mencari suatu proses terbaik dalam menghasilkan suatu layanan/produk yang sesuai dengan kebutuhan dengan cara melihat produk/layanan lain. Pelaksanaan Benchmarking dilakukan melalui beberapa tahapan, yakni dengan melihat, berpikir, membandingkan, penyesuaian, implementasi dan penerapan yang disertai dengan monitoring.¹⁰
2. Brain Storming. Teknik ini digunakan untuk menyimpulkan sejumlah pendapat dalam satu tim pada kerangka pikir yang sama. Dengan teknik ini akan dihasilkan berbagai kemungkinan proses solusi yang bisa dilakukan atau ide-ide yang dapat dievaluasi, di-ranking dan diprioritaskan untuk dilaksanakan. Teknik ini dapat digunakan untuk identifikasi masalah, mencari solusi terbaik atau mencari strategi implementasi yang terbaik.
3. Diagram Tulang Ikan. Diagram tulang ikan sangat sesuai untuk

⁸ Muhaimin, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 121.

⁹ Muhaimin, *Manajemen Pendidikan : Aplikasinya*, hlm. 122-134.

¹⁰ Hendra Kusnoto, *The World's Best Management Practices*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 150-158.

digunakan menganalisis penyebab dan dampak suatu kejadian. Diagram ini biasa disebut diagram Ishikawa. Diagram ini sering digunakan untuk mengidentifikasi penyebab masalah dengan mendasarkan pada struktur dari gambar hubungan antara satu dengan yang lain, dan untuk menganalisis proses berdasarkan pada tinjauan berbagai faktor yang menimbulkan masalah.

4. Five “Hows”, Five “Whys”. Dua teknik ini adalah sama, namun digunakan untuk keperluan berbeda. Teknik Five “Hows” digunakan untuk mencari solusi dari suatu masalah, sedangkan Five “Whys” digunakan untuk mengetahui penyebab suatu masalah. Teknik ini dilakukan dengan menganalisis permasalahan berdasarkan lima pertanyaan “mengapa” dan “bagaimana” yang disesuaikan dengan pokok permasalahan yang ada.
5. Forcefield Analysis. Analisis ini sangat bermanfaat untuk digunakan dalam membantu memahami masalah-masalah dalam pencapaian sasaran perubahan melalui pemanfaatan faktor pendorong dan faktor penghambat pada situasi yang ada. Tahapan-tahapan Forcefield Analysis dapat dilakukan dengan menetapkan topik atau pokok permasalahan yang akan dianalisis (dapat dilakukan dengan brain storming) untuk kemudian diidentifikasi dan diprioritaskan mana yang akan menjadi daya dorong yang akan dijadikan sasaran khusus dalam implementasi.
6. Measurement Chart. Metode ini dapat memberikan grafik yang mewakili tren dari suatu keadaan. Dapat juga memberikan gambaran terhadap praktik yang tidak sesuai (non-conformance), pandangan umum tentang sesuatu, dan mengukur perubahan pada kurun waktu tertentu. Tahap ini diawali dengan mengidentifikasi berbagai hal dalam lingkup tertentu dengan menggunakan angket. Hasil jawaban dari angket kemudian digunakan untuk menggambar grafik.
7. Analisis Pareto. Teknik ini digunakan untuk menentukan elemen-elemen vital dalam suatu masalah. Analisis Pareto ini digunakan untuk mengidentifikasi penyebab utama dari suatu masalah. Pelaksanaannya dilakukan dengan merumuskan masalah yang akan dianalisis,

penyusunan dan tabulasi dari data yang sudah masuk dan kemudian menganalisa diagram untuk mengetahui masalah-masalah utama yang harus dipecahkan.

8. Problem Solving Techniques. Metode pendekatan problem solving meningkatkan kemungkinan penyelesaian masalah dengan lebih tepat. Pendekatan diagnosis memungkinkan untuk mendapatkan hasil penyelesaian yang lebih baik, hal ini penting dibandingkan dengan menggunakan intuisi. Metode ini dilakukan dengan 3 tahapan utama yakni, pemahaman masalah, penyelesaian masalah dan evaluasi untuk memastikan bahwa solusi berjalan dengan baik.

C. Model Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik

Perencanaan SDM sangatlah dibutuhkan untuk membantu mengatasi ketidakpastian di masa yang akan datang. Berikut akan dijelaskan beberapa model perencanaan pengembangan SDM menurut para tokohnya¹¹:

1. Model sistem perencanaan SDM Andrew E. Sikula. Model ini terdiri dari lima komponen, yaitu tujuan SDM, perencanaan organisasi, pengauditan SDM, peramalan SDM, dan pelaksanaan program SDM.
2. Model Sosio-Ekonomi Battelle. Model ini digunakan untuk mempelajari karakteristik kekuatan kerja. Model ini sangat bermanfaat untuk ukuran pasar kerja, area geografis, dan sosio-ekonomi yang besar.
3. Model Perencanaan Sumber Daya dari Vetter. Model ini digunakan untuk kebutuhan peramalan dan perencanaan kebutuhan SDM.
4. Model Perencanaan SDM dari R.W. Mondy dan Robert M. Noe. Model ini menggunakan perencanaan strategik dengan memperhatikan pengaruh faktor lingkungan internal dan eksternal organisasi. Perencanaan SDM model ini mencakup antara lain ; memperhitungkan persyaratan SDM, membandingkan tuntutan persyaratan dengan ketersediaan SDM (permintaan SDM, kelebihan

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Refika Aditama, 2009), hlm. 11-18.

SDM, dan kekurangan SDM) dan perhitungan ketersediaan SDM dalam perusahaan.

5. Model Perencanaan SDM dari Wayne Cascio. Model perencanaan SDM model ini adalah perencanaan yang berusaha untuk mengintegrasikan antara perencanaan strategik dan taktik bisnis dengan pasar tenaga kerja.

Merujuk pada model perencanaan di atas, peneliti mengutip dari buku *Manajemen Pendidikan* dari Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia mengemukakan ada 2 metode yang dapat dipakai dalam perencanaan SDM, yakni¹² *pertama*, metode tradisional. Metode ini biasanya disebut sebagai perencanaan tenaga kerja, semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga manusia serta jenis dan tingkat ketrampilan dalam organisasi. Model ini sering dianggap terlalu sempit karena hanya membahas perencanaan jumlah tenaga manusia dan perhatian tidak sesuai pada ketrampilan. *Kedua*, metode perencanaan terintegrasi. Dalam perencanaan terintegrasi, segala aspek yang penting dalam pembuatan dan pencapaian visi lembaga ataupun SDM turut diperhatikan. Jadi, segala perencanaan berpusat pada visi yang strategik dengan artian visi dijadikan sebagai standar pencapaian.

D. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di TPQ Al-Hidayah

Keberadaan Taman Pendidikan Alquran (TPQ) Al-Hidayah yang terletak di Desa Purwogondo Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara tidak dapat dilepaskan dari Pondok Pesantren Al-Hidayah sebagai salah satu lembaga yang mengelola pendidikan keagamaan di wilayah tersebut. Atas inisiatif pengasuh Pondok Pesantren Al-Hidayah kala itu, KH. Achmad Khudlori dan dukungan para tokoh agama serta masyarakat setempat muncul sebuah gagasan yang menginginkan terwujudnya suatu lembaga yang dapat menjadi wadah bagi anak-anak usia dini untuk belajar membaca Alquran secara benar, mudah, sistematis dan tidak memakan

¹² Endang Herawan dan Nani Hartini, "Manajemen Pendidik dan Kependidikan" dalam Riduwan (ed.), *Manajemen Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 235-236.

waktu terlalu lama. Gagasan tersebut muncul sebagai respon perkembangan arus global yang tak jarang menjadikan anak-anak sebagai objek yang dapat menjauhkan anak-anak dari ajaran Islam, khususnya membaca Alquran. Berangkat dari permasalahan tersebut, KH. Achmad Khudlori beserta beberapa tokoh agama dan masyarakat setempat mengadakan kunjungan ke Taman Pendidikan Alquran (TPQ) Roudhotul Mujawwidin Semarang dan bertemu langsung dengan pendiri TPQ sekaligus pengarang Kitab Qiroati yaitu KH. Dachlan Salim Zarkasyi. Setelah mendapatkan restu dan *syahādah* dari pengarang Kitab Qiroati tersebut, maka cukup sebagai modal dasar untuk mendirikan TPQ di Desa Purwogondo.¹³ Tak berselang lama, tepatnya tanggal 29 April 1992 TPQ Al-Hidayah diresmikan dengan dihadiri KH. Sya'roni Ahmadi. Nama Al-Hidayah sendiri dipakai sebagai nama TPQ karena TPQ tersebut berada dibawah binaan Pondok Pesantren Al-Hidayah.¹⁴ Seiring dengan kebutuhan pemenuhan sarana fisik, pada tahun 1994 dibangun gedung TPQ Al-Hidayah dengan kapasitas 10 ruang kelas yang didirikan di atas tanah wakaf dari H. Dimiyati yang terletak di sebelah barat Pondok Pesantren Al-Hidayah.¹⁵

TPQ Al-Hidayah dalam perkembangannya banyak mengalami kemajuan yang cukup signifikan, karena mendapat dukungan dari masyarakat maupun pemerintah. Hal tersebut menjadikan TPQ ini sebagai salah satu Taman Pendidikan Alquran di Jepara yang dalam perkembangannya dikelola oleh Pimpinan Cabang Muslimat NU Kabupaten Jepara dengan mengikuti Metode Qiroati.

¹³Wawancara dengan Bapak Slamet Riyadi, sekretaris pengurus TPQ Al-Hidayah tanggal 4 Januari 2014 di rumah Bapak Slamet Riyadi.

¹⁴Wawancara dengan Bapak Achmad Khudlori, pencetus berdirinya TPQ Al-Hidayah tanggal 6 Januari 2014 di rumah Bapak Achmad Khudlori.

¹⁵Wawancara dengan Bapak Slamet Riyadi, sekretaris pengurus TPQ Al-Hidayah tanggal 4 Januari 2014 di rumah Bapak Slamet Riyadi.

E. Pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Hidayah

Jika digambarkan secara singkat, pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Hidayah terlihat dalam gambar berikut:



Gambar: Pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Hidayah

1. Analisis kebutuhan

Analisis kebutuhan merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui bagaimana kondisi yang sebenarnya dan kebutuhan apa yang diperlukan untuk memperbaiki kebutuhan¹⁶ Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan bersama-sama antara *asātiẓ* dan kepala TPQ Al-Hidayah untuk menentukan perencanaan pengembangan sumber daya pendidik. Hal tersebut juga dilakukan untuk meramalkan kebutuhan yang dibutuhkan di masa yang akan datang. Dalam melakukan analisis kebutuhan, kepala TPQ Al-Hidayah selalu menekankan pemahaman *asātiẓ* terhadap visi,

¹⁶ Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya*, hlm. 120.

misi, dan tujuan TPQ guna mengarahkan pengembangan sumber daya pendidik ke depannya nanti. Melalui pemahaman yang mendalam tentang visi, misi, dan tujuan, diharapkan pembelajaran yang dilaksanakan oleh para pendidik akan lebih berlandaskan tujuan awal dari TPQ itu sendiri, bukan hanya pada materi pembelajaran, namun pada upaya transfer nilai (*transfer of knowledge*) yang mencakup perilaku dan sikap.

Data yang didapat dari hasil analisis kebutuhan seringkali belum cukup mampu untuk memberikan gambaran yang tepat terhadap permasalahan yang dihadapi, untuk itulah dibutuhkan sebuah alat analisis untuk mengubah data yang ada agar dapat menjadi sebuah gambaran yang tepat dan dapat menjadi sebuah informasi yang dapat digunakan dengan mudah serta menjadi panduan dalam pengambilan keputusan.¹⁷ Dari beberapa alat analisis yang dijelaskan pada teori sebelumnya, TPQ Al-Hidayah menggunakan 2 alat analisis dalam menganalisis kebutuhan yang dibutuhkan untuk pengembangan sumber daya pendidik.

a) **Benchmarking**

Dalam praktiknya, teknik ini dilakukan oleh TPQ Al-Hidayah dengan melaksanakan studi banding ke Taman Pendidikan Alquran (TPQ) lain yang dianggap lebih berkualitas dan mempunyai produk atau proses yang lebih baik. Hasil dari kunjungan tersebut kemudian dianalisis dan dievaluasi dengan mempertimbangkan kesesuaian proses atau kegiatan yang dilakukan di lembaga yang memiliki praktik terbaik dengan karakteristik sekolah atau lembaga yang mengadopsi praktik tersebut, dalam hal ini TPQ Al-Hidayah. Hasil dari analisis tersebut kemudian direncanakan untuk diterapkan sesuai dengan visi dan misi TPQ Al-Hidayah sendiri.

Menurut penuturan Kepala TPQ Al Hidayah, Mufti Syafi'i, studi banding dilakukan sebagai upaya pembinaan dan pembenahan lembaga. Tidak sekedar pembenahan sarana dan fasilitas pembelajaran, namun juga menyangkut metode pembelajaran yang mempunyai peran strategis dalam menunjang efektifitas pembelajaran.¹⁸

¹⁷ Muhaimin, *Manajemen Pendidikan : Aplikasinya*, hlm. 121.

¹⁸ Wawancara dengan Bapak Mufti Syafi'i, kepala TPQ Al-Hidayah tanggal 11 Januari

b) Brain Storming

Alat analisis ini diterapkan pada rapat-rapat yang dilaksanakan di TPQ Al-Hidayah, baik rapat konsolidasi maupun rapat koordinasi. *Brain storming* dilakukan untuk mencari solusi-solusi terbaik dari semua *asātiż*.¹⁹ Pokok permasalahan yang ada diutarakan kepada semua *asātiż* untuk kemudian masing-masing *asātiż* menyampaikan ide-ide yang mereka miliki terkait permasalahan yang ada. Ide-ide yang telah terkumpul kemudian dikaji bersama-sama untuk nantinya ditarik sebuah kesimpulan terkait dengan solusi yang akan digunakan untuk menyelesaikan pokok permasalahan.²⁰ Berdasarkan observasi partisipan yang peneliti lakukan. Teknik ini paling sering digunakan oleh TPQ Al-Hidayah dalam menganalisis permasalahan yang ada.

Selain sebagai alat analisis, metode *brain storming* juga terbukti efektif untuk melatih mental para *asātiż* dalam berani menyampaikan pendapat serta menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri masing-masing *asātiż* karena mereka merasa sebagai bagian dari keluarga TPQ Al-Hidayah. Hal ini terbukti dari beberapa komentar para *ustāż-ustāzah* yang merasa pada awal bergabung dengan TPQ Al-Hidayah cenderung acuh tak acuh terhadap kondisi TPQ, namun pada perkembangannya mereka akhirnya ikut bersama-sama memikirkan berbagai upaya untuk memajukan TPQ.²¹

2. Menyusun program perencanaan pengembangan

TPQ Al-Hidayah melakukan perencanaan pengembangan sumber daya pendidik dengan model Adrew E. Sikula yang meliputi komponen tujuan sumber daya pendidik, perencanaan, pengauditan, dan peramalan.²²

Perencanaan pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Hidayah didasarkan pada analisis kebutuhan yang sudah diidentifikasi. Di

2014 di ruang guru TPQ Al-Hidayah.

¹⁹ Hasil Observasi pada tanggal 4-9 Januari 2014.

²⁰ Wawancara dengan saudara Ahmad Burhan, *ustāż* dan sekretaris (tim pelaksana) TPQ Al-Hidayah tanggal 8 Januari 2014 di ruang guru TPQ Al-Hidayah.

²¹ Wawancara dengan saudara Ahmad Burhan, *ustāż* dan sekretaris (tim pelaksana) TPQ Al-Hidayah tanggal 8 Januari 2014 di ruang guru TPQ Al-Hidayah.

²² Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya*, hlm. 122.

antara rancangan bentuk pengembangannya adalah dimulai dari proses merekrut tenaga pendidik baru yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan TPQ. Sangat diutamakan mereka yang pernah mengenyam pendidikan di pesantren, karena secara tidak langsung bacaan Alquran para lulusan pondok pesantren sudah lebih baik dan benar serta sudah mengenal *tajwīd* dan *garīb*, walaupun belum secara mendalam.²³

Selanjutnya dilakukan perencanaan yang dilaksanakan secara bersama-sama oleh semua dewan *asātiẓ* dengan kepala TPQ. Proses pengambilan keputusan dalam perencanaan dilakukan dengan *brainstorming* sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Adapun metode perencanaan yang dipakai dalam merencanakan sumber daya pendidik di TPQ Al-Hidayah adalah metode perencanaan terintegrasi. Hal tersebut terlihat dari adanya rencana pengembangan yang dilakukan melalui berbagai kegiatan yang menjadikan visi lembaga sebagai standar pencapaian. Kegiatan-kegiatan pengembangan yang nantinya akan dilaksanakan dan diikuti oleh para pendidik, diutamakan yang berkaitan dengan praktik baca tulis Alquran, pendalaman *tajwīd* dan *garīb*, serta metode pembelajaran.²⁴

Setelah rencana program yang akan dilaksanakan terbentuk, dilakukan pengauditan dengan mengecek perencanaan yang telah disepakati. Apakah sudah sesuai dengan visi, misi, dan tujuan TPQ Al-Hidayah ataukah belum. Jika sudah dianggap sesuai, dilakukan peramalan atau hipotesis hasil dari program perencanaan yang telah dibuat. Oleh Bapak Mufti Syafi'i, hasil peramalan dari program perencanaan lebih sering disebut dengan "Target Program". Karena melalui peramalan, pelaksanaan program akan berusaha dilakukan semaksimal mungkin untuk mencapai target yang telah ditetapkan.²⁵

²³Wawancara dengan Bapak Slamet Riyadi, sekretaris pengurus TPQ Al-Hidayah tanggal 4 Januari 2014 di rumah Bapak Slamet Riyadi.

²⁴Wawancara dengan Bapak Wakhid, ketua pengurus TPQ Al-Hidayah tanggal 8 Januari 2014 di Rumah Bapak Wakhid.

²⁵Wawancara dengan Bapak Mufti Syafi'i, kepala TPQ Al-Hidayah tanggal 11 Januari 2014 di ruang guru TPQ Al-Hidayah.

3. Melaksanakan program perencanaan pengembangan

Pelaksanaan pengembangan sumber daya guru di TPQ Al-Hidayah dilaksanakan berdasarkan instruksi dari kepala TPQ dan inisiatif para pendidik sendiri. Pelaksanaan kegiatan pengembangan dilakukan dalam semua aspek, mencakup aspek keilmuan, komunikasi, dan moral.²⁶

Dalam pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya pendidiknya, TPQ Al-Hidayah menggunakan pendekatan sumber daya manusia. Di mana dalam praktiknya lebih ditekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak asasi manusia. Kepala TPQ bertindak sebagai ayah yang melindungi dan membimbing semua *asātiẓ* yang ada di TPQ Al-Hidayah. Hal tersebut terlihat dari dilaksanakannya program-program yang didasarkan pada pertimbangan manfaat dari suatu program tersebut bagi semua *asātiẓ* serta pengambilan keputusan tentang apa dan bagaimana pelaksanaan program dilaksanakan secara musyawarah dan hasilnya disepakati sesuai dengan keputusan semua *asātiẓ*.²⁷

Adapun program pengembangan sumber daya pendidik yang dilaksanakan oleh TPQ Al-Hidayah adalah meliputi kegiatan yang diuraikan di bawah ini :

a) Pemberian tanggung jawab

Pemberian tanggung jawab secara langsung dari kepala sekolah kepada masing-masing pendidik dimaksudkan untuk meningkatkan rasa percaya diri dari pendidik itu sendiri. Ketika seorang pendidik diberi amanat secara langsung oleh Kepala TPQ Al-Hidayah untuk memegang sebuah tanggung jawab, maka akan ada perasaan diberi kepercayaan dan keinginan untuk menjalankan amanah tersebut dengan baik sehingga pendidik tersebut akan terus berusaha mengembangkan kemampuannya sesuai dengan amanah yang diberikan.²⁸

²⁶Wawancara dengan Bapak Wakhid, ketua pengurus TPQ Al-Hidayah tanggal 8 Januari 2014 di Rumah Bapak Wakhid.

²⁷Hasil Observasi pada tanggal 4-9 Januari 2014.

²⁸Wawancara dengan Bapak Mufti Syafi'i, kepala TPQ Al-Hidayahtanggal 11 Januari 2014 di ruang guru TPQ Al-Hidayah.

Pemberian amanah biasanya berupa pembagian pendidik untuk menjadi pembimbing untuk masing-masing jilid serta sebagai pembimbing dan penanggung jawab dalam *event-event* tertentu, seperti Peringatan Hari Besar Islam (PHBI), pelatihan Qiro'ah, dan pelatihan Musabaqoh Hifdzil Qur'an (MHQ).²⁹

b) Pendampingan.

Pendampingan dilakukan kepala TPQ Al-Hidayah dalam bentuk pembinaan, pengajaran, pengarahan, dan bimbingan kepada para *asātiż*. Pendampingan di TPQ Al-Hidayah dilakukan bukan atas dasar atasan ke bawahan namun pendampingan dilakukan atas dasar kebersamaan dan kesejajaran antara kepala TPQ dengan para *asātiż*nya. Peran pendampingan di sini, hanya sebatas memberikan alternatif, saran, dan bantuan konsultatif, bukan pada pengambilan keputusan.³⁰

Kepada para calon *asātiż* baru, kepala TPQ melakukan pembinaan, pengajaran dan pengarahan dalam bentuk pemahaman materi bahan ajar. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya pendampingan sebelum nantinya para *asātiż* tersebut melaksanakan *taşhīh* di koordinatior Qiroati tingkat cabang (Kabupaten). Kepala TPQ juga memegang tanggung jawab sebagai pen-*taşhīh* awal bagi para calon pendidik, sehingga pendampingan yang dilakukan juga sekaligus sebagai bentuk pelatihan bagi para calon pendidik baru di lembaganya untuk mempersiapkan keikutsertaannya nanti dalam kegiatan *taşhīh* tingkat Kabupaten.³¹

Pengarahan dan bimbingan juga diberikan kepada para pendidik yang diamanati untuk memangku tanggung jawab tertentu, seperti ketua panitia dalam peringatan PHBI, pembimbing pelatihan kreativitas santri, dan pendamping santri dalam festival-festival keagamaan. Sebelum para pendidik dilepas untuk menjalankan amanatnya, biasanya mereka akan diberi *wejangan* dan beberapa saran oleh kepala TPQ untuk memaksimalkan

²⁹Wawancara dengan saudara Ahmad Burhan, *ustāż* dan sekretaris (tim pelaksana) TPQ Al-Hidayah tanggal 8 Januari 2014 di ruang guru TPQ Al-Hidayah.

³⁰Hasil Observasi pada tanggal 4-9 Januari 2014.

³¹Wawancara dengan Bapak Mufti Syafi'i, kepala TPQ Al-Hidayah tanggal 11 Januari 2014 di ruang guru TPQ Al-Hidayah.

tugasnya. Tidak berhenti sampai di situ, selama mereka menjalankan tugasnya, pengarahan dan bimbingan juga tetap diberikan dalam bentuk konsultasi dan pemberian alternatif penyelesaian masalah yang dihadapi oleh para pendidiknya.³²

c) Studi banding

Studi banding adalah kegiatan observasi atau tinjauan ke lembaga lain untuk melihat kondisi dari lembaga tersebut, baik dari segi fisik maupun nonfisik dengan tujuan mengamati proses yang terjadi sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan lembaga yang melakukan observasi. Selain sebagai sarana untuk pengembangan sumber daya pendidik, studi banding juga dimaksudkan untuk *me-refresh* para pendidik yang selama ini hanya berkutat dengan rutinitas di lingkungan TPQ Al-Hidayah sendiri. Melalui studi banding diharapkan para pendidik dapat belajar banyak dari tempat yang dikunjungi sehingga mempunyai inovasi dan pemikiran baru dalam menjalankan tugasnya.³³

Belum ada agenda pasti dalam pelaksanaan studi banding di TPQ Al-Hidayah. Studi banding dilaksanakan secara kondisional ketika memang dirasa butuh untuk dilaksanakan. Hal tersebut dikarenakan belum adanya dana yang secara pasti dapat diakomodasikan untuk kegiatan studi banding tersebut. Namun demikian, tetap ada keinginan dari pihak TPQ Al-Hidayah untuk melaksanakan studi banding secara berkala, hanya saja untuk saat ini masih tersandung dengan beberapa kendala.³⁴

d) Pembinaan pendidik secara berkala sesuai yang dijadwalkan pihak Qiroati

Pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Hidayah juga tidak lepas dari lembaga Qiroati, karena TPQ Al-Hidayah dalam

³²Wawancara dengan saudara Ahmad Burhan, *ustāz* dan sekretaris (tim pelaksana) TPQ Al-Hidayah tanggal 8 Januari 2014 di ruang guru TPQ Al-Hidayah.

³³Wawancara dengan Bapak Hafidz Ahmad, *ustāz* dan seksi bidang pendidikan (tim pelaksana) TPQ Al-Hidayah tanggal 8 Januari 2014 di ruang guru TPQ Al-Hidayah.

³⁴Wawancara dengan Bapak Mufti Syafi'i, kepala TPQ Al-Hidayah tanggal 11 Januari 2014 di ruang guru TPQ Al-Hidayah.

pembelajarannya menggunakan metode Qiroati. Adapun untuk kegiatan rutin yang diikuti oleh TPQ Al-Hidayah sesuai dengan yang dijadwalkan oleh pihak Qiroati antara lain:

1) Lembaga Program Dewasa Qiroati (LPDQ)

Kegiatan ini merupakan pendidikan dasar tingkat orang dewasa dan bagi calon pendidik TPQ yang menggunakan buku ajar Qiroati dan dilaksanakan di masing-masing Koordinator Kecamatan (Korcab) pada setiap hari Minggu, dari pukul 09.00-11.00 WIB. Kegiatan LPDQ ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan membaca Alquran sesuai *tajwīd* dan *makhārij al-ḥurūf* serta penguasaan materi Qiroati bagi pendidik dan calon pendidik.

Dalam kegiatan ini peserta diberi materi tambahan berupa do'a-do'a harian dan surat-surat pendek. Lama tidaknya masa pendidikan di LPDQ didasarkan pada kemampuan peserta dalam memahami dan menguasai materi. Pemahaman dan penguasaan materi menjadi hal yang penting bagi para calon pendidik karena nantinya mereka akan mengikuti kegiatan *taṣḥīḥ*.³⁵

2) Kegiatan *Taṣḥīḥ*

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa syarat untuk diperkenankan mengajar di TPQ Al-Hidayah adalah telah lulus di-*taṣḥīḥ*, baik oleh kepala TPQ maupun oleh Koordinator Cabang (Korcab). Lulus disini mengandung sebuah pengertian bahwa pendidik tersebut telah mampu membaca Alquran dengan baik sesuai dengan kaidah ilmu *tajwīd* dan nantinya berhak menerima *syahādah*.³⁶

Tujuan dari diadakannya *taṣḥīḥ* ini adalah untuk mengetahui kemampuan calon pendidik dalam membaca Alquran dan merupakan upaya pembenahan serta pembelajaran bagi calon pendidik. Kegiatan ini sangat ditekankan karena kemampuan membaca Alquran merupakan kemampuan yang paling esensial dan paling menunjang

³⁵Hasil Observasi pada tanggal 5 Januari 2014.

³⁶Wawancara dengan Bapak Mufti Syafi'i, kepala TPQ Al-Hidayah tanggal 11 Januari 2014 di ruang guru TPQ Al-Hidayah.

keberhasilan dan tercapainya visi, misi, dan tujuan pembelajaran di TPQ AL-Hidayah. Jadi, kegiatan *tashīh* merupakan uji kelayakan apakah calon pendidik yang bersangkutan sudah pantas menjadi pendidik ataukah belum.

3) Kegiatan penataran metode pembelajaran

Kegiatan ini bertujuan untuk memberi pengetahuan dan meningkatkan kemampuan pendidik dalam menyajikan materi pembelajaran. Setelah calon pendidik mengikuti *tashīh* dan dinyatakan lulus, kegiatan pengembangan dilanjutkan dengan mengikuti pembinaan atau pendalaman materi Qiroati Jilid 1-6, kemudian dilanjutkan materi *garīb* dan *tajwīd*. Penataran metode pembelajaran Qiroati dilaksanakan setelah pembinaan dan pendalaman materi Qiroati selesai, biasanya dilaksanakan empat kali pertemuan dalam satu bulan.³⁷

Sebelum masuk dalam materi metode pembelajaran, terlebih dahulu disampaikan materi tentang *makhārij al-ḥurūf*, *tajwīd* dan *garīb*, apa itu Qiroati, sejarah Qiroati dan bagaimana cara mempelajari serta mengajarkannya. Setelah itu, barulah dipaparkan mengenai cara mempraktekkan metode pembelajaran Qiroati sesuai dengan aturan yang telah disampaikan oleh Koordinator Pusat Qiroati. Selain itu jugapenyampaian metodepengelolaan kelas, penyampaian tentang psikologi dan karakter santri serta prinsip-prinsip yang harus dimiliki oleh pendidik dan santri. Setelah seluruh rangkaian penataran selesai, maka semua peserta berhak mendapat *syahādah*. *Syahādah* ini sebagai salah satu syarat menjadi guru TPQ, atau dengan kata lain *syahādah* merupakan sertifikasi bagi guru TPQ.³⁸

4) Majelis Mu'allimil Qur'an (MMQ)

MMQ merupakan kegiatan tadarus rutin bagi semua pendidik TPQ yang menggunakan buku ajar Qiroati, baik tingkatKorcab

³⁷ Wawancara dengan Bapak Hafidz Ahmad, *ustāz* dan seksi bidang pendidikan (tim pelaksana) TPQ AL-Hidayah tanggal 8 Januari 2014 di ruang guru TPQ AL-Hidayah.

³⁸ Hasil Observasi pada tanggal 12 Januari 2014.

(Koordinator cabang-Kabupaten) setiap 3 bulan sekali, tingkat Korcam(Koordinator Kecamatan) setiap 1 bulan sekali dan tingkat unit setiap 1bulan dua kali.³⁹

Kegiatan MMQ ini tidak hanya tadarus bersama, tapi juga penyampaian hal-hal yang bersangkutan dengan metode pembelajaran Qiroati, manajemen, kebijakan-kebijakan Korpus, Korcab, Unit dan hal-hal lain penting lainnya yang mendukung keberhasilan pembelajaran TPQ. Melalui MMQ pendidik juga dapat saling bertukar pengalaman dan bertukarpendapat.

Sejauh pengamatan peneliti, pendidik di TPQ AL-Hidayah selalu mengikuti dan aktif dalam pelaksanaan MMQ, baik MMQ tingkat Kabupaten, Kecamatan maupun tingkat Unit. Untuk tingkat Korcab dilaksanakan tiap tiga bulan sekali di hari minggu, tingkat Korcam diadakan pada hari jum'at kliwon tiap bulannya. Sedangkan MMQ unit di TPQ AL-Hidayah biasanya dilaksanakan satu bulan dua kali, setiap hari kamis setelah jam pelajaran selesai.⁴⁰

Berdasarkan bentuk pelaksanaan program perencanaan di atas, pengembangan sumber daya pendidik yang dilaksanakan di TPQ AL-Hidayah dapat dikategorikan dalam pengembangan sumber daya manusia dengan tipe *academy*. Tipe ini memadukan antara tipe *club* dan *baseballteam*, di mana pengembangan SDM umumnya dimulai dari proses rekrutmen sampai pada pembinaan dan pengembangan, dengan menggunakan biaya yang relatif rendah dan menghasilkan produk baru yang bermutu.

4. Melakukan evaluasi pelaksanaan pengembangan

Evaluasi terhadap pengembangan sumber daya pendidik sangat dibutuhkan untuk mengetahui lebih dalam tentang seberapa besar tingkat perkembangan kemampuan pendidik yang bersangkutan dan bagian

³⁹Wawancara dengan Bapak Hafidz Ahmad,*ustāz* dan seksi bidang pendidikan (tim pelaksana) TPQ AL-Hidayah tanggal 8 Januari 2014 di ruang guru TPQ AL-Hidayah.

⁴⁰Dikutip dari Dokumen Presensi MMQ TPQ AL-Hidayah.

mana yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan.⁴¹ Evaluasi terhadap kegiatan pendidik di TPQ AL-Hidayah termasuk ke dalam evaluasi yang bersifat makro, di mana sarasannya adalah program yang direncanakan untuk memperbaiki bidang pendidikan di TPQ tersebut. Evaluasi dilakukan secara keseluruhan dan diarahkan untuk penilaian kemampuan mengajar, sikap dan perilaku, serta etos kerja secara keseluruhan dalam membangun TPQ AL-Hidayah.

Evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya guru di TPQ AL-Hidayah dilakukan oleh tiga pihak yakni, pihak Pelaksana TPQ yang dilakukan oleh kepala TPQ AL-Hidayah, pihak cabang Muslimat NU Desa Purwogondo dan pihak Qiroati. Dari hasil penilaian kinerja pendidik yang dilakukan oleh ketiga pihak di atas, kemudian didiskusikan dengan para pendidik dan jika ada beberapa permasalahan maka diselesaikan dan dibenahi bersama-sama.⁴² Evaluasi oleh kepala TPQ dilakukan dengan terus memantau kinerja pendidik, baik dalam hal kedisiplinan, keaktifan mengajar, sikap dan perilaku.

Dari pihak cabang Muslimat NU Desa Purwogondo, evaluasi dilakukan dalam bentuk pertanggung jawaban laporan tahunan pada rapat konsolidasi yang biasanya diadakan beberapa hari menjelang acara *khatm Alquran* dan *akhir al-sanah* santri.⁴³ Evaluasi dari pihak Qiroati dilaksanakan secara berkesinambungan dalam setiap pertemuan rutin yang diselenggarakan, baik tingkat kecamatan maupun tingkat kabupaten,⁴⁴ di mana semua pendidik diminta untuk kembali men-*takrir* kemampuannya, jika ditemukan kesalahan maka akan dilakukan pengkajian bersama kembali. Jadi, evaluasi dari pihak Qiroati lebih kepada evaluasi materi pembelajaran.

Evaluasi yang terpenting adalah evaluasi diri sendiri. Dan hal tersebut

⁴¹ Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya*, hlm. 130.

⁴² Wawancara dengan Bapak Mufti Syafi'i, kepala TPQ AL-Hidayahtanggal 11 Januari 2014 di ruang guru TPQ AL-Hidayah.

⁴³ Wawancara dengan Bapak Wakhid, ketua pengurus TPQ AL-Hidayah tanggal 8 Januari 2014 di Rumah Bapak Wakhid.

⁴⁴ Wawancara dengan Bapak Mufti Syafi'i, kepala TPQ AL-Hidayahtanggal 11 Januari 2014 di ruang guru TPQ AL-Hidayah.

juga dilakukan oleh para pendidik di TPQ Al-Hidayah. Hal tersebut tampak dari rapat-rapat yang diselenggarakan oleh pihak TPQ, di mana biasanya, para pendidik yang mempunyai permasalahan seputar kendala yang dialami dalam proses belajar mengajar selalu mengutarakannya kepada kepala TPQ untuk kemudian diselesaikan dan dicari jalan keluarnya secara bersama-sama. Itu artinya, pendidik tidak hanya menunggu masukan dari kepala TPQ ataupun dari pihak lain, namun pendidik juga melakukan evaluasi terhadap dirinya sendiri.⁴⁵

F. Simpulan

Berdasarkan pembahasan terdahulu dapat ditarik simpulan bahwa pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Hidayah dilaksanakan dengan 4 tahapan meliputi, *pertama*, analisis kebutuhan yang dilaksanakan bersama-sama antara *asātiẓ* dan kepala TPQ Al-Hidayah dengan menggunakan alat analisis *Benchmarking* dan *Brain Storming*. *Kedua*, Penyusunan program perencanaan pengembangan yang dilaksanakan dengan model Adrew E. Sikula meliputi komponen tujuan sumber daya pendidik, perencanaan, pengauditan, dan peramalan. *Ketiga*, Pelaksanaan program perencanaan pengembangan yang didasarkan pada instruksi dari kepala TPQ dan inisiatif para pendidik sendiri dengan menggunakan pendekatan sumber daya manusia. Adapun program pengembangannya berupa studi banding, pemberian tanggung jawab, pendampingan dan pembinaan dari lembaga Qiroati. Pengembangan sumber daya pendidik dilaksanakan dengan menggunakan tipe *academy*, yang dimulai dari proses rekrutmen sampai pada pembinaan. *Keempat*, Evaluasi pelaksanaan pengembangan dilakukan secara keseluruhan oleh tiga pihak yakni, pihak Pelaksana TPQ yang dilakukan oleh kepala TPQ Al-Hidayah, pihak cabang Muslimat NU Desa Purwogondo dan pihak Qiroati.

⁴⁵Hasil Observasi pada tanggal 4-19 Januari 2014.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Shodiq. *Evaluasi Pembelajaran : Konsep Dasar, Teori, dan Aplikasi*. Semarang : Pustaka Rizki Putra. 2012.
- Daradjat, Zakiah. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta : Bumi Aksara. 2011.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung : Syaamil. 2009.
- Depdikbud. *Kamus besar bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka. 1988.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2013.
- Herawan, Endang dan Nani Hartini. "Manajemen Pendidik dan Kependidikan" dalam Riduwan (ed.), *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Alfabeta. 2013.
- Hidayat, Ara dan Imam Machali. *Pengelolaan Pendidikan : Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta : Kaukaba. 2012.
- Izzan, Ahmad dan Saehudin. *Tafsir Pendidikan : Studi Ayat-Ayat Berdimensi Pendidikan*. Banten : Pustaka Aufa Media. 2012.
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali. *Manajemen Pendidikan : Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media. 2012.
- Kusnoto, Hendra. *The World's Best Management Practices*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. 2001.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama. 2009.
- Muhaimin. *Manajemen Pendidikan : Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2009.
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta : Kalam Mulia. 2010.
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya. 1995.
- Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

2012.

Yasin, Ahmad Fatah. *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang : UIN Maliki Press. 2011.

<http://sultra.kemenag.go.id/file/dokumen.PP.No.55.Tahun.2007.pdf.hlm.10>

