

POLA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus Pada Tenaga Pengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an Al-Muna)

Sukiman

Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga

Abstract

Human resource is the most important resource of an organization. One of implication is that the most important investment possibly done by an organization is in the field of the human resource development. This development of it can be done through various ways. One of which is through education and training.

This writing will describe the process of pattern of the human resource development, namely teachers of Quranic Kindergarten (TPA) coordinated by Al-Muna at Sembego, Maguwoharjo, Depok, Sleman. The pattern of development is in the form of training.

The process of this training in general can be said to be successful. This can be seen from a number of component or element of training which function well. The result, how for the subjects of training can be accepted and understood by the members, and influences of this toward the increasing of their capability and professionalism cannot be evaluated yet.

I. Pendahuluan

Al-Qur'an merupakan wahyu Ilahi yang diturunkan untuk kebaikan alam semesta.¹ Ia merupakan *way of life* umat manusia, khususnya umat

¹Definisi Al-Qur'an secara istilah adalah kalam Allah SWT yang merupakan mu'jizat yang diturunkan (diwahyukan) kepada Nabi Muhammad saw dan membacanya adalah ibadah. Lihat: Zainal Abidin, *Seluk Beluk Al-Qur'an*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), p. 1. Lihat pula: Abuddin Nata, *Al-Qur'an dan Hadis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), p. 54.

Islam yang mengantarkan mereka meraih keselamatan dan kesejahteraan hidup yang lebih *comfortable*.² Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat al-Maidah ayat 15-16, yang artinya sebagai berikut:

"Hai Ahli Kitab, sesungguhnya telah datang kepadamu Rasul Kami, menjelaskan kepadamu banyak dari isi Al-Kitab yang kamu sembunyikan, dan banyak (pula yang) dibiarkannya. Sesungguhnya telah datang kepadamu cahaya dari Allah, dan kitab yang menerangkan. Dengan kitab itulah Allah menunjuki orang-orang yang mengikuti keridhaan-Nya ke jalan keselamatan, dan (dengan kitab itu pula) Allah mengeluarkan orang-orang itu dari gelap gulita kepada cahaya yang terang benderang dengan seizin-Nya, dan menunjuki mereka ke jalan yang lurus".³

Al-Qur'an, seperti diketahui, diturunkan dalam bahasa Arab yang merupakan bahasa asing khususnya bagi masyarakat Indonesia, sehingga wajar kalau terdapat kesulitan bagi warga masyarakat untuk sekedar membaca apalagi memahami isi kandungannya. Oleh karenanya, agar Al-Qur'an dapat berfungsi sebagaimana mestinya, harus selalu dibaca, dipelajari, difahami isi kandungannya dan diamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Sejalan dengan ini, langkah pertama dan utama yang harus dilakukan adalah upaya peningkatan kemampuan baca tulis Al-Qur'an bagi umat Islam.

Di Indonesia, upaya peningkatan kemampuan baca tulis Al-Qur'an tersebut selain mendapat dukungan dari ajaran Islam itu sendiri, juga dari pihak pemerintah. Dari ajaran Islam misalnya disebutkan dalam surat at-Tahrim: 6 yang artinya: "Hai orang-orang yang beriman, jagalah dirimu dan keluargamu dari siksa api neraka...".⁴ Kemudian juga sabda Nabi Muhammad saw yang menyatakan: "Didiklah anak-anakmu dengan tiga perkara: mencintai Nabimu, mencintai keluarga Nabi dan membaca Al-Qur'an (HR. Thabrani)". Sabdanya yang lain yang diriwayatkan dari Utsman bin Affan r.a.: "Sebaik-baiknya kamu adalah orang yang mempelajari Al-Qur'an dan mengajarkannya".⁵ Kemudian dari pihak pemerintah, misalnya adanya keputusan bersama Menteri Dalam Negeri No. 128 Tahun 1982 dan Menteri Agama No. 44 Tahun 1982 tentang:

²Ahmad Syarbashi, *Dimensi-Dimensi Kesejatian Al-Qur'an*, Terjemah: Ghozali Mukri dan Ruslan Fariadi, (Yogyakarta: Ababil, 1996), p. 9.

³Hasbi Ash-Shiddiqi, et al., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Gema Risalah Press, 1989), p. 161

⁴*Ibid.* p. 951

⁵Imam Nawawi, *Menjaga Kemurnian Al-Qur'an: Adab dan Tata Caranya*, Terjemah: Tarmana Ahmad Qosim, (Jakarta: Al Bayan, 1996), p. 35.

"Usaha peningkatan kemampuan membaca Al-Qur'an bagi umat Islam dalam rangka peningkatan penghayatan dan pengamalan Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari".⁶

Adanya kedua dukungan di atas, upaya peningkatan kemampuan baca tulis Al-Qur'an berkembang cukup pesat. Peningkatan tersebut lebih-lebih dengan ditemukannya sistem baru tentang pembelajaran Al-Qur'an yang dipelopori oleh Team Tadarus AMM dari Kotagede, Yogyakarta yang diikuti dengan pengembangan model kelebagaannya yang kemudian dikenal dengan TKA (Taman Kanak-Kanak Al-Qur'an) maupun TPA (Taman Pendidikan Al-Qur'an). Model pendidikan Al-Qur'an tersebut dengan cepat menyebar di tengah-tengah masyarakat bagaikan jamur di musim penghujan.

Al-Muna merupakan salah satu lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan kemasyarakatan yang di antara kegiatannya adalah mengkoordinir kegiatan pengajian Al-Qur'an bagi anak-anak (TKA/TPA) yang berada di sekitar Dusun Sembego, Desa Maguwoharjo, Kecamatan Depok, Sleman. Saat ini Al-Muna membawahi tujuh pengajian (TKA/TPA), yaitu TPA Al-Muna I di Sembego sendiri, TPA Al-Muna II di Manisrejo, TPA Al-Muna III di Pasekan, TPA Al-Muna IV di Bedreg, TPA Al-Muna V di Singosutan, TPA Al-Muna VI di Grogol, dan TPA Al-Muna VII di Kradenan. Ketujuh TPA tersebut memiliki tenaga pengajar sekitar 55 orang, yang rata-rata adalah remaja atau pemuda setempat. Dari sisi kuantitas, jumlah tersebut dapat dikatakan cukup, tetapi dari sisi kualitas ternyata belum seperti yang diharapkan.

Tetapi, dibalik semua itu ternyata ada beberapa masalah yang dihadapi oleh Al-Muna dan cabang-cabangnya. Permasalahan tersebut antara lain menyangkut tentang santri atau peserta didik, orang tua atau wali santri, tenaga pengajar, dan sarana-prasarana pendidikan. Permasalahan-permasalahan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, permasalahan yang berhubungan dengan santri atau peserta didik, yaitu masih rendahnya tingkat kedisiplinan para santri untuk menghadiri kegiatan pengajian. Hal ini bila ditelusuri lebih jauh memang banyak penyebabnya, antara lain: 1) Para santri belum memahami pentingnya kegiatan pengajian di TKA/TPA. Mereka umumnya belum bisa bersikap seperti halnya ketika mereka belajar di sekolah formal; 2) Kurangnya

⁶Team AMM Kotagede, *Metode Pengajaran Iqra dan Pengelolaannya*, (Makalah), (Yogyakarta: Panitia Pelaksana KKN Angkatan Ke-28 PPM IAIN Sunan Kalijaga, 1995), p. 5

dorongan dari pihak orang tua atau wali santri terhadap anak-anak mereka untuk aktif mengikuti kegiatan pengajian. Hal ini terbukti misalnya ketika waktu ada pengajian, anak-anak dibiarkan bermain oleh orang tuanya, padahal seharusnya mereka pergi ke pengajian; 3) Adanya acara televisi yang menarik bagi anak yang jam tayangnya bersamaan dengan kegiatan pengajian di TKA/TPA; dan 4) Belum adanya kerja sama yang baik antara pengelola TKA/TPA dengan sekolah-sekolah formal (SD), khususnya dengan guru agama, yang ada di sekitar TKA/TPA.

Kedua, permasalahan yang berhubungan dengan orang tua atau wali santri, yaitu kurangnya kesadaran orang tua akan pentingnya pendidikan agama khususnya tentang belajar baca tulis Al-Qur'an. Orang tua atau wali santri umumnya masih mempunyai anggapan bahwa yang lebih dipentingkan atau diprioritaskan bagi anak-anaknya adalah pendidikan umum seperti matematika, IPA, belajar menari, dan sebagainya. Sikap tersebut sebenarnya kurang proporsional, dalam arti bahwa hanya pendidikan umum saja yang diperhatikan dan kurang memperhatikan pendidikan agama. Hal ini terbukti misalnya anak akan didukung sepenuhnya apabila ingin mengikuti les untuk materi pendidikan umum meski dengan biaya yang mahal. Tetapi untuk belajar ilmu agama orang tua tampak acuh tak acuh, atau kurang perhatian.

Ketiga, permasalahan yang berhubungan dengan tenaga pengajar. Masalah ini terutama berkaitan dengan masalah keaktifan dan kemampuan para tenaga pengajar tersebut. Menyangkut keaktifan tenaga pengajar di lingkungan Al-Muna masih memprihatinkan. Tenaga pengajar yang terdaftar di TPA-TPA yang dikoordinir oleh Al-Muna sebenarnya cukup banyak, sekitar lima puluh lima orang pengajar. Tetapi dalam prakteknya yang aktif hanya sedikit sekali, sehingga setiap kegiatan pengajian di masing-masing TPA mengalami kekurangan pengajar. Contoh kasus misalnya TPA Al-Muna III yang berlokasi di Kampung Pasekan. TPA tersebut tercatat mempunyai 17 pengajar, tetapi dari sejumlah itu yang aktif setiap hari pengajian hanya 3-5 orang pengajar, bahkan kadang-kadang pengajarnya tidak ada yang datang. Kondisi seperti ini disebabkan antara lain karena adanya kesibukan dari masing-masing tenaga pengajar. Namun sebenarnya sebab yang tak kalah penting adalah karena masih rendahnya semangat untuk mengabdikan diri bagi kepentingan umat dan agama.

Menyangkut kemampuan para pengajar di lingkungan Pengajian yang dikoordinir oleh Al-Muna juga masih menjadi problem yang cukup serius. Hal itu disebabkan karena para pengajar tersebut rata-rata berasal dari

kalangan remaja yang berstatus sebagai pelajar di tingkat SMU. Di samping itu, umumnya mereka memang belum pernah memperoleh pendidikan atau pembinaan tentang bagaimana mengelola kegiatan pengajian yang baik dan bagaimana metode mengajarkan Al-Qur'an itu dengan baik. Oleh karena itu dirasa perlu adanya upaya pembinaan bagi para tenaga pengajar tersebut terutama menyangkut masalah di atas, yakni pengelolaan (manajemen) TPA dan metodologi pembelajaran Al-Qur'an.

Keempat, permasalahan yang berhubungan dengan sarana-prasarana. Pengajian yang diselenggarakan oleh TPA-TPA di bawah koordinasi Al-Muna umumnya menempati masjid-masjid yang ada di wilayah kampung setempat dengan sarana-prasarana seadanya. Memang ada sebagian masjid tersebut yang sudah memiliki sarana yang lebih memadai seperti TPA Al-Muna I yang berlokasi di Sembego yang kebetulan memang menempati gedung Madrasah Ibtidaiyah yang ada di lokasi tersebut, sehingga fasilitas yang ada di gedung Madrasah Ibtidaiyah tersebut bisa dimanfaatkan. Namun untuk TKA/TPA lainnya masalah sarana-prasarana tersebut bisa dikatakan sangat minim, baik menyangkut ruang kelas, bangku, papan tulis, media pengajaran, maupun yang lainnya.

Dari beberapa identifikasi masalah di atas, yang menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian lebih jauh adalah terkait dengan persoalan pengembangan sumber daya manusia (tenaga pengajar) yang ada di Al-Muna. Sebab bagaimanapun, tenaga pengajar (ustadz/ustadzah) merupakan faktor yang cukup berperan besar dan cukup menentukan kelangsungan atau kontinuitas pendidikan di Al-Muna. Dengan demikian rumusan masalahnya adalah: upaya apa saja yang dilakukan oleh Al-Muna guna meningkatkan kemampuan pengelolaan TKA/TPA dan metodologi pembelajaran Iqra' dan Al-Qur'an serta motivasi mengajar bagi para ustadz/ustadzah?

Tulisan ini merupakan ringkasan hasil penelitian yang dilakukan terhadap kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Al-Muna di Dusun Sembego, Kelurahan Maguwoharjo, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Yogyakarta

II. Kerangka Teoritik

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah

di bidang pengembangan sumber daya manusia tersebut.⁷ Lay dkk. mengartikan pengembangan sumber daya manusia atau secara khusus pengembangan personal sebagai berikut: "*personnel development may be defined as all those planned activities that are designed to contribute to the improvement of instructional staff members*".⁸

Hadari Nawawi menyatakan, program pengembangan personal meliputi aspek yang cukup luas antara lain mengenai peningkatan kemampuan kerjanya, peningkatan dedikasi, moral dan disiplin kerja serta pengarahan dan pembentukan motif kerja yang objektif.⁹ Pengembangan personal ini dapat ditempuh dengan melalui berbagai cara. Salah satu di antaranya adalah dengan melalui kegiatan pelatihan (*training*). Melalui kegiatan pelatihan, sumber daya manusia tersebut dapat didayagunakan oleh organisasinya semaksimal mungkin.¹⁰ Mereka dapat ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya. Di samping itu juga dapat lebih dimantapkan sikap mereka untuk menghadapi perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasinya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Soebagio Admodiwiryo bahwa pendidikan dan latihan adalah serangkaian kegiatan pendidikan yang mengutamakan perubahan pengetahuan, ketrampilan, dan peningkatan sikap seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.¹¹ Sejalan dengan pernyataan tersebut Kenneth R. Robinson menyatakan bahwa: "*Training, there fore we are seeking by any instructional or experiential means to develop a person behavior pattern in the areas of knowledge, skill or attitude in order to achieve a desired-standard*".¹²

Untuk mencapai tujuan pelatihan seperti yang dikemukakan di atas secara efektif dan efisien, perlu dukungan dari semua komponen seperti: peserta pelatihan, tenaga pelatih (nara sumber), materi (kurikulum), pendekatan dan metode, serta sarana dan prasarana. Pendekatan yang dianggap cocok dalam kegiatan pelatihan adalah pendekatan andragogi, yakni pendekatan belajar yang lebih dititikberatkan kepada pengalaman

⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), p. 181.

⁸Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), p. 132.

⁹Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1997), p. 67.

¹⁰Hartati Sukirman, et al., *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: FIP IKIP Yogyakarta, 1999), p. 67.

¹¹Soebagio Admodiwiryo, *Manajemen Training*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), p. 2.

¹²Kenneth, R. Robinson, *A Handbook of Training Management*, (London: Kogan, 1981), p. 12.

peserta pelatihan.¹³ Sedangkan metode yang biasa digunakan di antaranya adalah: Ceramah, tanya jawab/dialog, diskusi, studi kasus, bermain peran, diskusi panel, demonstrasi, simulasi, dan praktek lapangan.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian evaluasi dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan maksud agar dapat diperoleh pemahaman dan penafsiran yang relatif mendalam tentang makna dari fenomena yang ada di lapangan.

Penelitian ini difokuskan pada Pengajian Al-Muna di Dusun Sembego, Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini meliputi para pengurus Pengajian Al-Muna khususnya yang tergabung dalam panitia kegiatan pelatihan, para nara sumber, serta para peserta pelatihan yakni para pengajar di bawah koordinasi Pengajian Al-Muna. Subjek pertama yang dipilih adalah informan kunci, yaitu informan yang oleh karena syarat-syarat khusus dipandang sangat mengetahui aspek-aspek yang akan diteliti. Dengan pertimbangan tersebut, dipilih informan pertama yaitu para pengurus yang tergabung dalam panitia pelatihan khususnya ketua panitianya dan para nara sumber pelatihan. Mereka adalah yang dianggap paling tahu tentang seputar pelaksanaan kegiatan pelatihan tersebut. Informan selanjutnya diperoleh dengan teknik seperti yang dikemukakan oleh Bogdan dan Biklen, yang disebut dengan *snowball sampling technique*, yaitu teknik pemilihan informan yang diawali dari jumlah kecil, kemudian atas dasar rekomendasinya menjadi semakin membesar sampai pada jumlah yang diinginkan.¹⁴ Selanjutnya di dalam penentuan seberapa besar informan yang akan diambil dalam penelitian ini tidak dibatasi. Dalam hal ini mengacu pada pendapat Nasution, yang mengatakan bahwa penentuan unit sampel (informan) dianggap telah mencukupi apabila telah sampai pada taraf "*redundancy*" (ketuntasan atau kejenuhan), artinya apabila penambahan informan akan tidak mampu memperkaya informasi yang diperlukan.¹⁵

Ada dua teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam

¹³Hartati Sukirman, et al., *op.cit.*, p. 83.

¹⁴Bogdan, Robert C. and Biklen, S.K., *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*, (Boston: Allyn and Bacon, Inc., 1982), p. 202.

¹⁵Nasution, S., *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 1988), p. 32-33.

penelitian ini, yaitu pengamatan partisipan (*partisipant observation*) dan wawancara secara mendalam (*in-depth interviewing*). Pengamatan partisipan (*partisipant observation*), yaitu teknik pengumpulan data yang melibatkan perisetindakan (interaksi) sosial antara peneliti dan informan dalam suatu latar penelitian selama pengumpulan data, yang dilakukan oleh peneliti secara sistematis, tanpa menampakkan diri sebagai peneliti.¹⁶ Pengamatan partisipan dalam penelitian ini dilakukan dalam rangka mengamati kegiatan pelatihan para pengajar tersebut termasuk kerja panitia. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara secara mendalam, yaitu pertemuan langsung secara berulang-ulang dengan informan yang diarahkan pada pemahaman pandangan informan dalam hal kehidupannya, pengalamannya, atau situasi-situasi yang dialaminya, yang diungkapkan dengan kata-kata informan itu sendiri.¹⁷

Analisis data menggunakan tahapan seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992: 16), yang meliputi tiga alur kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.¹⁸ Sedang untuk memeriksa keabsahan data digunakan teknik triangulasi dengan menggunakan sumber ganda dan metode ganda, yakni proses untuk mengadakan pengecekan terhadap kebenaran data dengan cara membandingkannya dengan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan, dan dengan menggunakan metode yang berlainan.¹⁹

IV. Hasil dan Analisis

A. Gambaran Umum Al-Muna

Al-Muna mulai dirintis sejak tahun 1975 di Dusun Sembego, Kelurahan Maguwoharjo, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Berdirinya Al-Muna sangat terkait dengan keberadaan Shaliman, karena dialah perintis awal berdirinya Al-Muna.²⁰

¹⁶Darmiyati Zuchdi, *Penelitian Kualitatif: Kumpulan Makalah Penataran Pengenalan Berbagai Pendekatan dan Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Lemlit IKIP Yogyakarta, 1998), p. 49.

¹⁷Bogdan, Robert C., and Taylor, S.J., *Introduction to Qualitative Research Method: The Search for Meanings*, (New York: John Wiley & Son, Inc., 1984), p. 77.

¹⁸Miles, Matthew B. and Huberman, A. Michael, *Analisis Data Kualitatif*, (Terjemah: Tjetjep Rohendi Rohidi), (Jakarta: UI-Press, 1992), p. 16.

¹⁹Lincoln, Y.S., and Egon G. Guba, *Naturalistic Inquiry*, (Beverly Hills: Sage Publications, 1985), p. 315.

²⁰Shaliman adalah putra asli kelahiran Dusun Sembego. Ayahnya termasuk salah seorang

Berdirinya Al-Muna dilatarbelakangi oleh suatu keprihatinan yang mendalam tentang kondisi masyarakat, khususnya umat Islam, yang dalam realita ada semacam ketidaksesuaian antara yang seharusnya dengan kenyataan. Kondisi umat Islam yang seharusnya adalah sebagaimana yang disebutkan di dalam Al-Qur'an bahwa umat Islam itu dijadikan oleh Allah sebagai umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia,²¹ tetapi kenyataan yang ada di masyarakat, khususnya di Dusun Sembego, justru sebaliknya. Banyak di antara mereka yang berada dalam kondisi terpuruk dalam berbagai aspek kehidupannya khususnya dalam aspek moralitas. Tidak sedikit di antara mereka terjebak pada kehidupan jahiliyah, yaitu suatu kehidupan yang jauh dari nilai-nilai ketuhanan dan nilai-nilai kemanusiaan. Dalam bidang akidah, mereka tidak mempunyai iman yang sesungguhnya kepada Allah dan tidak mempunyai ketundukan serta kepatuhan kepada-Nya. Mereka memang mengakui Allah sebagai Tuhannya, tetapi pengakuan itu tidak sempurna. Pengakuan tersebut tidak dibuktikan di dalam kehidupan nyata. Mereka bahkan masih mengakui adanya tuhan-tuhan lain baik yang berwujud benda maupun yang lainnya. Mereka masih banyak yang terjerumus dalam kehidupan yang penuh dengan kemusyrikan.

Kemudian dalam bidang ibadah, umat Islam masih banyak yang belum melaksanakannya dengan baik sebagaimana yang diajarkan oleh Allah dan Rasul-Nya. Bahkan untuk ibadah yang pokok pun seperti shalat lima waktu, puasa, zakat, dan sebagainya masih banyak yang belum melaksanakannya. Dalam bidang akhlak atau moralitas, umat Islam masih banyak yang menunjukkan perilaku-perilaku yang amoral. Banyak di antara umat Islam, terutama dari kalangan remaja dan pemuda, yang masih diperbudak oleh hawa nafsunya, terjerumus ke dalam kebiasaan-kebiasaan yang buruk.

Menurut Shaliman, kondisi seperti di atas berakar antara lain karena kebanyakan umat Islam memeluk Islam itu hanya secara formalitas. Mereka memang beragama Islam tetapi sebenarnya belum faham betul tentang Islam itu sendiri. Mereka memeluk Islam tetapi tidak disertai dengan pemahaman yang benar tentang ajaran-ajaran Islam. Oleh karena itu untuk mengatasi persoalan tersebut, salah satu cara yang dapat ditempuh adalah

tokoh agama yang cukup disegani di lingkungan masyarakat Sembego dan pernah menjabat sebagai rais (pemimpin bidang keagamaan di masyarakat). Sejak kecil Shaliman sudah biasa ikut ayahnya ketika mengadakan kegiatan pembinaan keagamaan di masyarakat, sehingga wajar jika setelah dewasa Shaliman mengikuti jejak ayahnya menjadi pembina keagamaan bagi masyarakatnya dengan membentuk suatu wadah yang kemudian diberi nama Al-Muna.

²¹Hasbi Ash-Shiddiqi et al., *op.cit.*, p. 94.

berusaha memahami ajaran-ajaran Islam secara benar kepada mereka, melalui suatu wadah yang dapat digunakan untuk memahami ajaran-ajaran Islam.

Pada awal berdirinya wadah pembinaan keagamaan bagi masyarakat di dusun Sambego belum diberi nama Al-Muna, hanya sekedar bernama kelompok pengajian saja dan ini berjalan hingga bertahun-tahun. Pada awal tahun 80-an datang seorang mahasiswa dari IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang kemudian ikut membantu kegiatan Shaliman tersebut. Mahasiswa inilah yang kemudian memberi nama kelompok pengajian yang dirintis Shaliman tersebut dengan nama Al-Muna, yang artinya "berkembang". Dengan demikian, nama tersebut mengandung suatu harapan, bahwa kelak kelompok pengajian tersebut bisa berkembang dengan baik.

Al-Muna hingga sekarang telah berusia dua puluh lima tahun. Meskipun telah cukup lama berdiri, tetapi Al-Muna belum mempunyai tata aturan keorganisasian yang jelas dan resmi. Anggaran Dasar (AD) maupun Anggaran Rumah Tangga (ART) organisasi belum disusun. Susunan kepengurusannya dari periode ke periode sering berubah-ubah. Ketentuan tentang tugas dan wewenang pengurus baik di tingkat pusat maupun cabang juga belum jelas.

Oleh karenanya, kepengurusan lebih bersifat informal. Artinya, pemilihan dan pengangkatan pengurus tersebut belum didasarkan pada aturan yang resmi/baku. Kondisi seperti itu dapat dimaklumi, karena sejak awal berdirinya Al-Muna nampaknya lebih diarahkan sebagai lembaga pengabdian masyarakat yang lebih bersifat informal. Namun demikian, sejak tahun 2000 telah terbentuk kepengurusan Al-Muna yang terdiri atas: Pelindung, penasihat, ketua dan wakil ketua, sekretaris dan wakil sekretaris, bendahara dan wakil bendahara, serta dilengkapi dengan seksi-seksi.²²

Pada awalnya kegiatan Al-Muna terbatas pada pengajian bapak-bapak dan ibu-ibu (orang dewasa) di lingkungan Dusun Sembego (waktu itu Pedukuhan Sembego). Namun dalam perjalanannya berkembang tidak

²²Personil kepengurusan Al-Muna untuk periode 2000-2002 adalah: (1) Pelindung (Abdul Wakid / Kepala Dusun Sembego); (2) Penasihat (Shaliman, S.Ag., Drs. Jami'an, dan H. Sudiyono Said); (4) Ketua (Hadi Sukirno); (5) Wakil Ketua (Drs. Jambari); (6) Sekretaris (Ali Subroto); (7) Wakil Sekretaris (Wiji Lestari); (8) Bendahara (Isti'anah); (9) Wakil Bendahara (Isrowiyah); (10) Seksi Pendidikan Anak (Sugiono, Sri Indah, Nugroho, Mustari, Neneng, Astuti); Seksi Pendidikan dan Dakwah (Yusuf Kamdani, Sukiman, S.Ag., Sumadi); (11) Seksi Humas (Anton Wijanarto, Sigit Waluyo, Sarjono, Pariman, Surono, Sunarto, Yanto, Sarijo). Dikutip dari dokumentasi Al-Muna tahun 2000.

hanya menangani pengajian orang dewasa namun juga menangani pengajian bagi anak-anak. Secara umum, program kegiatan Al-Muna untuk masa bakti 2000-2002 antara lain meliputi: pengajian untuk orang dewasa setiap 35 hari sekali, pengajian anak-anak setiap sebulan sekali, pertemuan rutin pengurus, mengadakan pembinaan tenaga pengajar di lingkungan Al-Muna, mengikuti kegiatan pada *event-event* tertentu seperti perlombaan-perlombaan, Jambore Anak Islam Silaturahmi Pengajian Anak (JAMAISPA), dan sebagainya.

B. Pengembangan SDM di TPA Al-Muna

1. Mekanisme Pelaksanaan Pengembangan SDM

Sebelum kegiatan pelatihan ini dilaksanakan beberapa pengurus Al-Muna mengadakan rapat atau pertemuan guna membahas rencana pengembangan sumber daya manusia di Al-Muna. Dari pertemuan tersebut disepakati untuk membentuk sebuah kepanitiaan kecil terdiri atas pengurus Al-Muna yang bertugas melaksanakan kegiatan pelatihan bagi para ustadz/ustadzah. Kepanitiaan kecil ini terdiri atas ketua, sekretaris, bendahara dan dilengkapi dengan seksi-seksi di antaranya seksi acara, dan seksi humas.

Di samping melakukan sosialisasi rencana kegiatan training, panitia kecil juga merancang agenda atau jadwal kegiatan. Pada awalnya ada beberapa macam agenda yang akan dilaksanakan oleh panitia, seperti: pelatihan dalam bentuk tatap muka di ruangan dan studi banding ke TKA/TPA tertentu yang dipandang cukup maju. Namun karena berbagai pertimbangan seperti menyangkut masalah tenaga dan biaya, maka diputuskan untuk merealisasikan satu agenda saja dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia, yaitu kegiatan pelatihan dalam bentuk tatap muka di ruangan (kelas). Untuk studi banding ke TKA/TPA lain untuk sementara ditunda.

Menurut rencana awal, kegiatan pelatihan dalam bentuk tatap muka di ruangan direncanakan berlangsung selama dua hari dan dilaksanakan pada malam hari dengan durasi waktu dua setengah jam setiap pertemuannya. Tetapi karena adanya pertimbangan satu dan lain hal, maka diputuskan hanya satu hari dan dilaksanakan pada siang hari (Ahad jam 08.00-17.30), bertempat di kompleks Pondok Pesantren Diponegoro (menempati gedung SLTP Diponegoro) di dusun Sembego, Maguwoharjo, Depok, Sleman. Perubahan waktu ini sebenarnya justru menjadikan waktu kegiatan lebih panjang dari rencana semula. Hanya saja karena dilaksanakan dalam satu hari dengan materi yang padat, para peserta merasa seperti

dieksploitir untuk menyerap semua materi yang ada.

Dalam kegiatan pengembangan ini yang diikutsertakan adalah seluruh tenaga pengajar (ustadz) yang mengajar di TPA yang berada di bawah koordinasi Al-Muna (mulai dari Al-Muna I sampai VII). Karena jumlah pengajar (ustadz) ada sekitar 55 orang, maka semuanya diikutsertakan.

Tetapi dalam realisasinya yang dapat mengikyti kegiatan pelatihan ini hanya berjumlah 51 orang (29 ustadz dan 22 ustadzah), dengan perincian: (a) berdasarkan asal TPA: dari Al-Muna I (10 orang), Al-Muna II (7 orang), Al-Muna III (8 orang), Al-Muna IV (6 orang), Al-Muna V (7 orang), Al-Muna VI (7 orang), dan dari Al-Muna VII (6 orang); (b) berdasarkan usia, ada yang berusia 17-20 tahun (berstatus sebagai pelajar SMU/SMK), dan ada yang berusia 21-25 tahun. Namun sebagian besar berusia 17-20 tahun dan masih berstatus sebagai pelajar SMU/SMK.

2. Materi Kegiatan Pengembangan SDM

Materi yang disampaikan atau dilatihkan meliputi: metodologi pengajaran Iqra' dan Al-Qur'an, manajemen pengelolaan TKA/TPA, kreatifitas pengajar, motivasi pengajar, seputar Al-Muna dan peranannya dalam pembinaan masyarakat.²³

Dengan materi-materi tersebut diharapkan akan dapat: (a) Membangkitkan kesadaran pada para pengajar TPA akan peranannya sebagai pengajar bagi para santrinya terutama dalam belajar membaca dan menulis Al-Qur'an; dan (b) Menumbuhkan motivasi bagi para tenaga pengajar untuk meningkatkan kemampuannya terutama berkaitan dengan pengelolaan (manajemen) TPA dan penguasaan metodologi pembelajaran Al-Qur'an.

Untuk mengisi materi-materi di atas, panitia merekrut beberapa narasumber yang dianggap profesional atau *qualified* untuk menyampaikan materi-materi pelatihan yang telah ditentukan. Di antara narasumber yang direkrut, adalah: Ustadz Abd. Ghani (pemateri "Manajemen TKA/TPA dan Kreatifitas Pengajar"), Ustadz Sulthan L. Hadi (pemateri "Metodologi Pengajaran Iqra' dan Al-Qur'an"),²⁴ Drs. Sularno (pemateri "Motivasi

²³Semula materi yang akan disampaikan dalam kegiatan pelatihan ini hanya mencakup dua hal, yaitu manajemen TKA/TPA dan metodologi pembelajaran Iqra' dan Al-Qur'an. Namun setelah melalui pembicaraan-pembicaraan yang dilakukan akhirnya disepakati untuk ditambah dengan beberapa materi lain seperti: kreatifitas pengajar, motivasi pengajar dan seputar Al-Muna.

²⁴Kedua narasumber tersebut (ustadz Abd. Ghani dan Sulthan L. Hadi) berasal dari Silaturahmi Pengajian Anak (SPA) Pelemkecut.

Pengajar”), dan Shaliman, S.Ag. (pemateri “Al-Muna dan Peranannya dalam Pembinaan Masyarakat”).

Dalam kegiatan pengembangan SDM di TPA Al-Muna para narasumber menggunakan beberapa metode, seperti: ceramah, tanya jawab atau dialog, diskusi, dan demonstrasi. Narasumber (*trainer*) dalam menerapkan metode-metode di atas menggunakan variasi yang berbeda-beda. Ada yang mengawali dengan ceramah, lalu dilanjutkan dengan diskusi dalam kelompok-kelompok kecil dan kemudian hasilnya dipanelkan. Ada yang mengawali dengan ceramah, lalu demonstrasi, dan dilanjutkan dengan tanya jawab atau dialog. Ada juga yang mengawali dengan ceramah, lalu diikuti dengan tanya jawab atau dialog.²⁵

Secara garis besar isi dari masing-masing materi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, Materi Metodologi Pengajaran Iqra’ dan Al-Qur’an. Materi ini berisi tentang bagaimana cara mengajarkan buku Iqra’ dan Al-Qur’an kepada para santri dengan tepat dan mudah. Secara umum metodologi pembelajaran Iqra’ dan Al-Qur’an yang disampaikan dalam pelatihan ini adalah seperti yang dikembangkan oleh Team Tadarus AMM Kotagede Yogyakarta.

Kedua, materi Manajemen Pengelolaan TKA/TPA. Materi ini berkaitan dengan bagaimana cara mengelola kegiatan pengajian di TKA/TPA secara lebih profesional mulai dari pendiriannya sampai dengan tahap pengembangannya. Misalnya bagaimana persiapan mendirikan TKA/TPA, menyelenggarakan kegiatan pengajian secara efektif, mengembangkan TKA/TPA yang sudah ada, mengadakan evaluasi, dan sebagainya.

Ketiga, materi Kreatifitas Pengajar. Dalam materi ini dipaparkan upaya-upaya yang dapat ditempuh oleh pengajar dalam rangka meningkatkan kreatifitas mereka sebagai pengajar pengajian. Kreativitas di sini misalnya cara mengembangkan suatu cerita atau dongeng bagi anak-anak, mengembangkan suatu permainan edukatif, menyanyi, ketrampilan, dan sebagainya.

Materi kreativitas yang disampaikan dalam kegiatan pelatihan ini meliputi: mengembangkan suatu cerita atau dongeng bagi anak-anak, kemampuan menyusun suatu karangan, mengembangkan suatu permainan edukatif, menyanyi, ketrampilan, dan sebagainya. Permainan edukatif yang

²⁵Hasil pengamatan terhadap kegiatan training Pengembangan Sumber Daya Manusia di TPA Al-Muna

dilatihkan meliputi: permainan teka-teki Islam, permainan membuat suatu bentuk, permainan menghias, permainan gambar, permainan sandi, permainan kuis, permainan tepuk tangan²⁶, dan permainan kelompok. Jenis ketrampilan yang diberikan adalah aneka ragam ketrampilan dari kertas, antara lain: membuat angsa, penguin, burung garuda, ci-luk...ba, membuat bola, perahu sampan, kotak berkaki, hias rias pola, tutup kepala, kantong alat, dan sebagainya

Keempat, materi Motivasi Pengajar. Dalam materi ini dijelaskan tentang pentingnya menata niat bagi para pengajar ketika mereka menjalankan tugas mendampingi para santri belajar di TKA/TPA yaitu semata-mata mencari ridla Allah SWT. Di samping itu, materi ini juga berisi tentang bagaimana cara untuk meningkatkan motivasi dalam berjuang menegakkan agama Allah (*li i'la-i kalimatillah*) di muka bumi ini. Sebagai upaya menumbuhkan motivasi para pengajar, nara sumber/pemateri banyak mengemukakan dalil-dalil baik yang berupa ayat-ayat Al-Qur'an maupun Hadis. Di antara dalil-dalil tersebut adalah surat at-Tahrim ayat 6 yang artinya: "Hai orang-orang yang beriman, jagalah dirimu dan keluargamu dari siksa api neraka ...". Kemudian sabda Rasulullah saw yang artinya: "Sebaik-baik kamu adalah orang yang mempelajari Al-Qur'an dan mengajarkannya". Dan juga sabda Rasulullah saw yang artinya: "Barangsiapa yang memprakarsai di dalam Islam dengan suatu perbuatan yang baik, maka ia akan memperoleh pahalanya dan pahala orang yang mengerjakan perbuatannya itu sesudahnya tanpa dikurangi dari pahala-pahala mereka sedikit pun. Dan barangsiapa yang memprakarsai di dalam Islam dengan suatu perbuatan yang buruk adalah baginya dosa atas perbuatannya itu dan mendapat dosa orang yang mengerjakannya sesudahnya tanpa dikurangi dari dosa-dosa mereka sedikit pun".

Kelima, materi Seputar Al-Muna. Materi ini berisi tentang sekilas sejarah Al-Muna dan bagaimana peranannya dalam pembinaan masyarakat khususnya dalam bidang keagamaan. Hal ini perlu disampaikan terutama dalam kaitannya dengan penumbuhan dan peningkatan motivasi bagi para pengajar di lingkungan Al-Muna tersebut.

Materi-materi tersebut sebenarnya merupakan materi yang cukup menarik dan fundamental dalam hubungannya dengan pengembangan

²⁶Jenis permainan tepuk tangan ini meliputi: tepuk Islam, tepuk nabi, tepuk malaikat, tepuk Al-Qur'an, tepuk shalat, tepuk istiqomah, tepuk masuk surga, tepuk anak sholeh, tepuk konsentrasi, tepuk suka hati, tepuk kemenangan, dan sebagainya.

kegiatan pembelajaran di TKA/TPA, terutama materi Metodologi Pengajaran Iqra' dan Al-qur'an serta Menejemen Pengelolaan TKA/TPA. Namun demikian, dalam kegiatan pelatihan ini materi tersebut nampaknya belum tersampaikan secara detail kepada para peserta, sehingga kemungkinan akan berpengaruh terhadap pemahaman para peserta training. Hal tersebut terjadi karena terbatasnya waktu yang ada. Sebab untuk dapat menyampaikan dan memahamkan materi-materi di atas dengan baik diperlukan waktu yang cukup, mengingat tingkat pendidikan para peserta rata-rata adalah SMTA.

3. Hasil dari Kegiatan Pengembangan SDM

Untuk mengetahui hasil yang dicapai dari suatu kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia tidaklah mudah, terlebih jika dilakukan dengan durasi waktu yang sangat singkat. Namun demikian, bukan berarti sama sekali tidak bisa dievaluasi. Sebab dalam evaluasi juga dikenal adanya evaluasi proses yang dapat dilakukan untuk menilai proses berlangsungnya sebuah kegiatan pelatihan atau training.

Dari sisi prosesnya, kegiatan pengembangan SDM yang berbentuk pelatihan ini ternyata cukup mengundang antusiasme para ustadz/ustadzah. Selama mengikuti pelatihan para peserta terlihat cukup antusias. Hal ini terindikasi dari kehadiran mereka yang mayoritas hadir tepat waktu, serta cukup aktif dan bersemangat dalam mengikuti setiap session yang berlangsung. Antusiasme ini nampaknya juga karena ditunjang oleh kemahiran para narasumber dalam menyampaikan materi pelatihan dengan menggunakan metode yang bervariasi.

Oleh karenanya, dari segi proses secara umum kegiatan tersebut dapat dikatakan cukup sukses. Hal itu terlihat bahwa dari sejumlah komponen-komponen atau unsur-unsur kegiatan pelatihan dapat berfungsi dengan baik, baik itu menyangkut persiapan panitia, peserta pelatihan, nara sumber (*trainer*), metode pelatihan, materi pelatihan yang diberikan, maupun waktu dan jadwal kegiatan meskipun ada sedikit perubahan.

Adapun dari segi hasil, yakni seberapa jauh materi-materi pelatihan diterima dan difahami oleh para peserta, dan dampak atau pengaruhnya terhadap peningkatan kemampuan dan profesionalisme para pengajar tersebut setelah mereka mengabdikan kembali di TPA masing-masing, belum dapat diketahui secara pasti. Hal ini terjadi karena sampai dengan tulisan ini disusun belum sempat dilaksanakan evaluasi hasil maupun evaluasi dampak, meskipun dalam rencana semula khususnya evaluasi hasil juga

diprogramkan. Namun karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya terpaksa kedua evaluasi tersebut belum dapat diselenggarakan.

IV. Simpulan

Dari deskripsi di atas dapat disimpulkan, bahwa dalam rangka meningkatkan atau mengembangkan sumber daya manusia yang ada di TPA Al-Muna, khususnya untuk para ustadz/ustadzah, pengurus Al-Muna membentuk sebuah kepanitiaan kecil yang diberi tugas untuk melaksanakan kegiatan training atau pelatihan, yang materi kegiatannya mencakup: metodologi pengajaran Iqra' dan Al-Qur'an, manajemen pengelolaan TPA, motivasi pengajar, kreativitas pengajar, dan Al-Muna dan peranannya dalam pembinaan masyarakat.

Kegiatan pelatihan ini ternyata mendapat respon positif dari para ustadz/ustadzah, sebab kegiatan semacam itu ternyata merupakan suatu kegiatan yang sangat diharapkan dan dibutuhkan oleh para pengajar TPA khususnya yang dikoordinir oleh Al-Muna. Hal ini mengingat bahwa para pengajar tersebut secara umum adalah para remaja yang masih berstatus sebagai pelajar di tingkat SMU, sehingga pengalaman mereka memang masih kurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuddin Nata, 1993, *Al-Qur'an dan Hadis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ahmad Syarbashi, 1997, *Dimensi-Dimensi Kesejatian Al-Qur'an*, Terjemah: Ghozali Mukri dan Ruslan Fariadi, Yogyakarta: Ababil
- Hadari Nawawi, 1997, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung
- Hartati Sukirman, et al., 1999, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: FIP IKIP Yogyakarta
- Hasbi Ash-Shiddiqi, et al., 1989, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Gema Risalah Press
- Imam Nawawi, 1996, *Menjaga Kemurnian Al-Qur'an: Adab dan Tata Caranya*, Terjemah: Tarmana Ahmad Qosim, Jakarta: Al Bayan
- R. Robinson, Keenneth, 1981, *A Handbook of Training Management*, London: Kogan
- Soebagio Admodiwijo, 1993, *Manajemen Training*, Jakarta: Balai Pustaka
- Sondang P. Siagian, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

- Suharsimi Arikunto, 1993, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Team AMM Kotagede, 1995, *Metode Pengajaran Iqra' dan Pengelolaannya: (Makalah)*, Yogyakarta: Panitia Pelaksana KKN Angkatan Ke-28 PPM IAIN Sunan Kalijaga
- Zainal Abidin, 1992, *Seluk Beluk Al-Qur'an*, Jakarta: Rineka Cipta