

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan nonformal seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA). SDM tidak hanya menjadi pelengkap, tetapi juga merupakan penggerak utama yang menentukan keberhasilan kegiatan belajar mengajar. Fungsi manajemen SDM seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian memiliki peran besar dalam memastikan para tenaga pendidik dapat bekerja secara efektif dan profesional. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, tujuan pendidikan yang diharapkan akan sulit tercapai secara optimal.

Di Kecamatan Banua Lawas, keberadaan TPA memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan akhlak anak-anak sejak dini melalui pendidikan Al-Qur'an. Namun demikian, pengelolaan SDM di beberapa TPA masih menghadapi berbagai persoalan yang cukup kompleks. Pertama, keterbatasan jumlah tenaga pendidik menjadi persoalan utama. Rasio antara jumlah guru dan santri tidak seimbang, di mana satu guru harus menangani banyak santri dalam satu kelas. Kondisi ini membuat proses pembelajaran menjadi kurang efektif karena guru sulit memberikan perhatian individual kepada setiap santri. Akibatnya, pemahaman santri terhadap materi pembelajaran menjadi tidak merata dan hasil belajar pun kurang optimal.

Kedua, kualitas tenaga pendidik di TPA masih belum merata. Hal ini disebabkan oleh perbedaan proses rekrutmen antara guru-guru terdahulu dan guru yang baru direkrut. Sebagian guru lama direkrut tanpa adanya standar atau kriteria

yang baku, sehingga kemampuan dan metode mengajar mereka berbeda-beda. Sementara itu, proses rekrutmen guru saat ini sudah mulai lebih terarah dengan adanya standar tertentu seperti memperhatikan latar belakang pendidikan, kemampuan membaca Al-Qur'an, serta keterampilan dalam mengajar anak-anak. Perbedaan sistem rekrutmen inilah yang menyebabkan ketimpangan kualitas di antara tenaga pendidik, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap mutu proses belajar mengajar di TPA.

Ketiga, rendahnya komitmen dan ketersediaan waktu pendidik juga menjadi kendala yang sering dihadapi. Beberapa tenaga pengajar memiliki aktivitas lain di luar TPA, seperti berdagang, bekerja, atau menghadiri undangan sebagai penceramah. Akibatnya, kehadiran mereka tidak selalu konsisten dan terkadang mendadak berhalangan, sehingga mengganggu kelancaran proses belajar mengajar. Kondisi ini berdampak pada menurunnya efektivitas pembelajaran dan kontinuitas pendidikan santri.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di TPA masih memerlukan pembenahan agar pelaksanaan pendidikan sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan pada Pasal 25 ayat (1) menyebutkan bahwa "Pendidikan keagamaan nonformal dapat berbentuk majelis taklim, pengajian, diniyah takmiliyah, TPA, atau bentuk lain yang sejenis. Kemudian pada Pasal 26 ayat (3) ditegaskan bahwa Pendidik pada satuan pendidikan keagamaan harus memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan karakteristik satuan pendidikan yang bersangkutan. Ketentuan ini menegaskan bahwa TPA sebagai lembaga pendidikan nonformal memiliki dasar hukum yang

jelas dan wajib memiliki tenaga pendidik yang kompeten serta dikelola dengan sistem manajemen yang baik agar fungsi pendidikan agama dapat terlaksana secara optimal.

Dengan demikian, penelitian mengenai manajemen SDM pada TPA di Kecamatan Banua Lawas menjadi sangat penting dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi aktual pengelolaan SDM, termasuk hambatan dan peluang pengembangannya. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis untuk memperbaiki sistem rekrutmen, meningkatkan kualitas pendidik, dan memperkuat komitmen tenaga pengajar dalam melaksanakan tugasnya. Selain memberikan manfaat praktis bagi pengelola TPA, penelitian ini juga memiliki kontribusi akademis dalam memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan nonformal berbasis keagamaan. Dengan pengelolaan SDM yang profesional dan sesuai regulasi, TPA diharapkan dapat terus berperan sebagai lembaga yang efektif dalam membentuk generasi Qur'ani yang berilmu, berakhlak, dan berdaya saing di tengah perkembangan zaman.

B. Fokus Penelitian

Karena pengelolaan memiliki persoalan yang cukup kompleks, peneliti merasa perlu menetapkan batasan penelitian. Hal ini dilakukan mengingat adanya keterbatasan tenaga, biaya, dan waktu, sehingga penelitian dapat lebih terarah serta menghasilkan pembahasan yang tidak melebar. Dengan demikian, penelitian ini difokuskan pada teori manajemen menurut George R. Terry (dalam Yusuf, dkk, 2023:20) yang menekankan pada empat aspek pokok, yaitu:

1. Planning (Perencanaan)
2. Organizing (Pengorganisasian)
3. Actuating (Pelaksanaan/Pengarahan)
4. Controlling (Pengendalian/Pengawasan)

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia pada tpa nurul iman dan tpa nurul ihsan kecamatan banua lawas
2. Apa faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia pada tpa nurul iman dan tpa nurul ihsan kecamatan banua lawas

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia di tpa nurul iman dan nurul ihsan kecamatan banua lawas
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dalam manajemen sumber daya manusia di tpa nurul iman dan tpa nurul ihsan

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmu manajemen, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan nonformal seperti TPA (Taman Pendidikan Al-Qur'an). Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi akademik mengenai penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks lembaga pendidikan berbasis masyarakat di daerah pedesaan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji manajemen sumber daya manusia

pada lembaga pendidikan keagamaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi TPA Nurul Iman dan TPA Nurul Ihsan: Memberikan gambaran nyata mengenai kondisi manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan, sekaligus menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki kelemahan dan mengembangkan potensi dalam pengelolaan tenaga pengajar maupun santri.
- b. Bagi Pengelola TPA Lain: Memberikan referensi praktik manajemen sumber daya manusia yang dapat diadaptasi dan diterapkan sesuai dengan kebutuhan masing-masing lembaga.
- c. Bagi Pemerintah Daerah atau Instansi Terkait: Memberikan masukan dan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan atau program yang mendukung peningkatan kualitas TPA, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya: Menjadi bahan rujukan untuk penelitian sejenis dengan fokus pada manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan nonformal, baik dengan ruang lingkup yang lebih sempit maupun lebih luas.