

Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Taman Pendidikan Al-Quran

Rudiatno*, Aldea Mita Cheryta

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Manajemen, Universitas Wijaya Putra, Surabaya
Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3, Babat Jerawat, Kec. Pakal, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Email: ¹*rudiatno@uwp.ac.id, ²aldeamitacheryta@uwp.ac.id

Email Penulis Korespondensi: rudiatno@uwp.ac.id

Abstrak—Penerapan manajemen sumber daya manusia pada tingkat pendidikan merupakan kegiatan yang memiliki ruang lingkup karyawan, manajer, buruh, dan tenaga kerja sebagai upaya menjaga stabilitas aktifitas organisasi dan relasi antar lembaga. Urgensi penelitian ini adalah pembahasan tentang peningkatan sumber daya manusia pada TPQ. Peningkatan sumber daya manusia ini berkorelasi pada keterampilan santri-santri yang melaksanakan pembelajaran, selain itu para santri diharapkan lebih cepat tanggap dan mendapatkan keilmuan yang barokah. Rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian mencakup: 1) Bagaimana keberlangsungan SDM pengelolaan TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik? 2) Bagaimana strategi peningkatan pengelolaan SDM TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik? Metode penelitian menggunakan kualitatif dengan fokus pada penggunaan indepth interview, dokumentasi dan observasi. Metode pendekatan penelitian ini menggunakan peningkatan literasi secara kontinu, hal ini dimungkinkan karena fokus penelitian mengacu pada peningkatan sumber daya manusia pada pengelolaan TPQ. Teknik analisa data yang memuat: 1) Pengumpulan Data; 2) Reduksi Data; 3) Display Data; 4) Penarikan Kesimpulan. Hasil bahwa perlunya penyusunan dan pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan peserta didik, serta penerapan metode pengajaran yang kreatif dan efektif, dapat meningkatkan minat serta partisipasi peserta didik dalam pembelajaran agama Islam. Peran orang tua dan masyarakat menjadi penting untuk berkontribusi dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan mendukung bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia di TPQ Bahrul Ulum.

Kata Kunci: Peningkatan Kualitas; Sumber Daya Manusia; TPQ

Abstract—The application of human resource management at the educational level is an activity that has the scope of employees, managers, laborers, and workers as an effort to maintain the stability of organizational activities and relations between institutions. The urgency of this research is a discussion about increasing the increase in human resources in TPQ. This increase in human resources correlates with the skills of students who carry out learning, besides that students are expected to be more responsive and get good knowledge. The formulation of the problem studied in the study includes: 1) 1) How is the sustainability of human resources for the management of TPQ Bahrul Ulum, Gresik Regency? 2) What is the strategy to improve the management of TPQ Bahrul Ulum, Gresik Regency? The research method uses qualitative with a focus on the use of in-depth interviews, documentation and observation. This research approach method uses continuous improvement of literacy, this is possible because the focus of research refers to increasing human resources in TPQ management. Data analysis techniques that include: 1) Data Collection; 2) Data Reduction; 3) Display Data; 4) Drawing Conclusions. The result is that the need for the preparation and development of curricula that are relevant to the needs of students, as well as the application of creative and effective teaching methods, can increase the interest and participation of students in Islamic religious learning. The role of parents and the community is important to contribute to creating a positive and supportive learning environment for improving the quality of human resources at TPQ Bahrul Ulum.

Keywords: Quality Improvement; Human Resource; TPQ

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadikan tantangan serius bagi kualitas sumber daya manusia. Pada teori ekonomi klasik maupun neo-klasik menunjukkan determinasi pada konsekuensi dari perubahan teknologi, salah satu diantaranya adalah eksistensi sumber daya manusia yang berkualitas. Tidak dapat dipungkiri bahwa variable teknologi akan mengubah mindset sumber daya manusia untuk berlomba-lomba merubah pola lama menuju pola yang lebih sesuai dengan perubahan teknologi tersebut. Penelitian Arsi et al., (2019) menunjukkan bahwa pengetahuan teknologi dibutuhkan aparat penegak hukum untuk dapat memberikan layanan masyarakat lebih optimal. Hal ini berimplikasi pada penerapan teknologi termutakhir akan selalu membutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kualitas dari manajemen SDM akan mempengaruhi setiap organisasi, keberlanjutan, eksistensi dan tercapainya tujuan organisasi (Sujadi & Yanti, 2023). Manajemen sumber daya manusia terdiri dari mengintegrasikan, memelihara, memberi kompensasi, mengembangkan serta memutuskan relasi kerja dengan SDM untuk sasaran individu, masyarakat dan organisasi. SDM pada konteks pendidikan diterapkan oleh Sholihah (2018) pada MAN Yogyakarta III berdasarkan visi organisasi, selain itu mengidentifikasi kebutuhan, memprediksi SDM yang tepat dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM. Selain itu perekrutan dan seleksi dilakukan melalui dua prinsip sederhana yang dijelaskan oleh (Nasution et al., 2022) 1) Apa; dan 2) Siapa. “Apa” dalam hal ini menetapkan sesuatu yang harus dikerjakan sesuai dengan uraian job description. Sedangkan “Siapa” merupakan kandidat yang cocok untuk menempati suatu posisi tertentu dengan spesifikasi pekerjaan yang sesuai.

Penerapan manajemen sumber daya manusia pada tingkat pendidikan merupakan kegiatan yang memiliki ruang lingkup karyawan, manajer, buruh, dan tenaga kerja sebagai upaya menjaga stabilitas aktifitas organisasi dan relasi antar lembaga. Hasil lain menunjukkan bahwa SDM secara menyeluruh dilakukan evaluasi oleh pimpinan,

rektor, kepala yayasan dapat secara langsung memberikan feedback terhadap kinerja masing-masing individu yang terlibat dalam organisasi (Magfiroh & Santosa, 2020).

Selanjutnya Pengajar TPA/TPQ disebut sebagai ustadz/ustadzah, yang menyampaikan materi selayaknya syariah, akhlaq, mengaji dan pemahaman keagamaan (Ade, 2019). TPA/TPQ merupakan penyelenggaraan pendidikan nonformal keagamaan yang memiliki tujuan memberikan pemahaman dan pembelajaran Alquran sejak dini. Mekanisme pembelajaran TPQ diharapkan tidak hanya memberikan peningkatan literasi emosional, akan tetapi meningkatkan kecerdasan rohani yang dibangun sejak dini. Pada TPQ diajarkan pula cara berwudlu, bacaan ketika berwudlu, cara melakukan sholat, dan bacaan sholat (Ajhuri & Saichu, 2018). Pada TPQ Darul Ulum para siswa terlibat dalam pengalaman belajar yang melibatkan aspek spiritual, sosial, kreatif, dan praktis. Mereka tidak hanya mendalami isi Al-Quran, tetapi juga mengaplikasikan ajaran-ajarannya dalam kehidupan sehari-hari. Ini mencakup pemahaman mendalam tentang etika, moralitas, toleransi, dan tanggung jawab sosial. Fenomena ini juga mencerminkan pentingnya keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak-anak mereka. TPQ mendorong orang tua untuk terlibat dalam proses pembelajaran anak-anak mereka, mengingatkan mereka tentang peran sentral yang dimainkan oleh keluarga dalam pembentukan karakter dan spiritualitas anak. Ini menciptakan hubungan yang lebih erat antara keluarga dan lembaga pendidikan, membentuk lingkungan yang holistik dalam pembelajaran. Fenomena TPQ Darul Ulum Gresik mencerminkan evolusi pendidikan agama yang telah beradaptasi dengan perubahan zaman. Melalui pendekatan multidimensional, integrasi teknologi, keterlibatan orang tua, dan pemberdayaan siswa, fenomena ini tidak hanya membentuk pemahaman mendalam tentang Al-Quran, tetapi juga membentuk karakter dan sikap yang positif dalam siswa

Urgensi penelitian ini adalah pembahasan tentang peningkatan sumber daya manusia pada TPQ. Peningkatan sumber daya manusia ini berkorelasi pada keterampilan santri-santri yang melaksanakan pembelajaran, selain itu para santri diharapkan lebih cepat tanggap dan mendapatkan keilmuan yang barokah. Output dari penelitian ini diharapkan sebagai percontohan dalam pengelolaan TPQ sesuai dengan kondisi dan kaidah-kaidah keagamaan.

Rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian mencakup: 1) 1) Bagaimana keberlangsungan SDM pengelolaan TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik? 2) Bagaimana strategi peningkatan pengelolaan SDM TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik? Lebih lanjut tujuan penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengkaji keberlangsungan SDM pengelolaan TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik; 2) Untuk menganalisis model strategi peningkatan pengelolaan SDM TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik. Fokus penelitian ini terletak pada cakupan pengelolaan SDM TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan kemampuan santri yang meningkat.

Penggunaan penelitian terdahulu memungkinkan pembeda antara suatu artikel dengan artikel lainnya, outputnya adalah state of the art penelitian. Penelitian pertama akan mengulas artikel dari Bolotio et al., (2021) yang secara metode sama sama menggunakan kualitatif. Perbedaan mendasar adalah pada faktor yang diamati dalam penelitian yaitu kurikulum, materi, dan kegiatan. Sementara penelitian yang dilakukan akan mengulas fokus pada pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian kedua Gustria (2020) menerapkan metode kuantitatif pada pengelolaan TPQ yang secara mendasar berbeda dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu peneliti mengamati bahwa metode kuantitatif tidak mampu menjelaskan beberapa hal yang tidak dapat dituliskan atau diklasifikasikan melalui angka sehingga obyektifitas dari hasil menjadi berkurang.

Penelitian ketiga Firmansah et al., (2021) mengulas peningkatan metode tata kelola TPQ melalui penggunaan pembaruan teknologi. Hal ini sangat memungkinkan dan berpotensi besar untuk lebih meningkatkan kualitas dari layanan pembelajaran TPQ. Kesamaan dengan penelitian yaitu ulasan penerapan teknologi sebagai upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia, sementara perbedaan penelitian ini terletak dari metode penerapan yang berbeda yaitu berbasis teoritis manajemen. Lebih lanjut penelitian terdahulu menggunakan metode penerapan secara praktek.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan kualitatif dengan fokus pada penggunaan indepth interview, dokumentasi dan observasi. Metode pendekatan penelitian ini menggunakan peningkatan literasi secara kontinu, hal ini dimungkinkan karena fokus penelitian mengacu pada peningkatan sumber daya manusia pada pengelolaan TPQ. Penggunaan peningkatan literasi dapat melalui beberapa tahap yaitu penerapan teori yang relevan, implementasi teori pada sumber daya manusia, dan evaluasi peningkatan literasi tersebut. Penelitian ini secara aktif menggunakan perangkat teori human capital yang dikembangkan oleh ekonom Theodore W. Schultz pada tahun 1960-an yang menjelaskan pentingnya dalam memahami peran sumber daya manusia dalam pertumbuhan ekonomi (Lundahl, 2021). Lebih lanjut deskripsi operasional penelitian ini juga mengkombinasikan menggunakan perangkat teori peningkatan sumber daya manusia sehingga dimungkinkan suatu organisasi untuk ditingkatkan pada tahap yang lebih mapan.

Teknik pengumpulan data berdasarkan data primer wawancara yang dilakukan terhadap informan penelitian, selain itu pengumpulan data juga dilakukan berdasarkan data sekunder yang didapatkan untuk menambahkan kejenuhan data penelitian. Teknik pengumpulan data primer adalah proses mengumpulkan data secara langsung dari sumbernya untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Teknik pengumpulan data sekunder melibatkan penggunaan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan yang berbeda. Data sekunder bisa berupa teks,

dokumen, catatan, atau informasi dari studi sebelumnya, laporan penelitian, atau sumber lain yang sudah ada. Dalam penelitian kualitatif, data sekunder digunakan untuk mendukung dan melengkapi data primer, menguatkan temuan, atau memberikan latar belakang informasi. Keunggulan dari data sekunder adalah efisiensi waktu dan biaya dalam pengumpulan informasi, namun perlu diingat bahwa sumber data tersebut mungkin memiliki tujuan, konteks, atau metodologi yang berbeda dari penelitian kualitatif yang sedang dijalankan. Sehingga perlu dilakukan penilaian kritis terhadap kualitas dan relevansi data sekunder yang digunakan.

Penentuan informan penelitian ini menggunakan snowball sampling sehingga informan yang diwawancarai pada penelitian merupakan informan kunci. Beberapa informan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

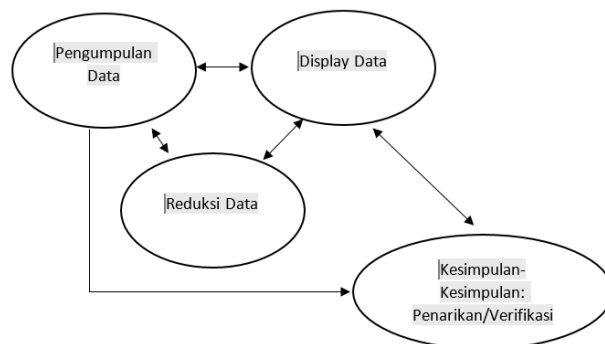
Tabel 2. Informan Penelitian

| No | Nama Informan | Jabatan |
|----|---------------|--------------|
| 1 | KDS | Pelindung |
| 2 | KD | Penasehat |
| 3 | M.Sholikun | Ketua Takmir |
| 4 | Suciadi | Sekretaris |
| 5 | Kariono | Wakil Ketua |
| 6 | Asfiyak | Bendahara |

Informan penelitian dipilih berdasarkan pengetahuan dan pengalaman mereka yang terkait dengan fenomena atau masalah yang diteliti. Mereka adalah subjek yang berpengalaman atau memiliki wawasan mendalam tentang topik penelitian, sehingga dapat memberikan perspektif yang berharga. Informan dipilih berdasarkan aksesibilitas dan ketersediaan mereka untuk diwawancarai atau diobservasi. Peneliti mempertimbangkan faktor-faktor seperti lokasi geografis, jadwal, dan kesiapan informan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Informan yang dipilih diharapkan memiliki minat dan motivasi untuk berpartisipasi dalam penelitian. Mereka harus merasa tertarik dan terdorong untuk berbagi pengalaman dan perspektif mereka terhadap topik penelitian. Penting untuk membangun kepercayaan dan relasi yang baik antara peneliti dan informan. Informan yang dipilih harus merasa nyaman dan percaya kepada peneliti agar mereka dapat membuka diri dan berbagi informasi secara jujur dan terbuka. pemilihan informan penelitian dalam penelitian kualitatif dapat membantu memastikan bahwa data yang dikumpulkan adalah bermakna, relevan, dan mendalam untuk mendukung temuan dan kesimpulan penelitian.

Peneliti menganalisis fenomena menggunakan sebuah teknik analisa data yang memuat: 1) Pengumpulan Data; 2) Reduksi Data; 3) Display Data; 4) Penarikan Kesimpulan. Pada tahap pengumpulan data dilakukan melalui hasil wawancara indepth interview yang telah dilakukan, setelah itu mereduksi data berdasarkan kesesuaian dengan EYD dan kaidah akademis. Reduksi data dilakukan sebagai upaya filterisasi beberapa kosa kata sehingga layak untuk dituliskan dalam hasil penelitian.

Tahapan selanjutnya adalah display data yaitu menyajikan hasil penelitian melalui interpretasi teori dan interpretasi data pada bagian pembahasan. Tahap terakhir dalam teknik analisis data penelitian ini yaitu penarikan kesimpulan berdasarkan hasil yang telah dituliskan. Lebih detail teknik analisis data akan disajikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Teknik Analisis Data

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Penggunaan reduksi data dibutuhkan untuk dapat mengklasifikasikan validitas data penelitian. Penggunaan teknik analisis data ini dimungkinkan sebagai langkah menganalisis fenomena penelitian yang dikaitkan dengan teori-teori yang relevan.

2.1 Teori Human Capital

Teori Human Capital yang dikembangkan oleh ekonom Theodore W. Schultz pada tahun 1960-an, adalah salah satu teori ekonomi yang penting dalam memahami peran sumber daya manusia dalam pertumbuhan ekonomi (Lundahl, 2021). Teori ini berfokus pada pandangan bahwa sumber daya manusia atau tenaga kerja dapat dianggap sebagai bentuk modal yang dapat diinvestasikan dan ditingkatkan kualitasnya melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Hamadamin & Atan, 2019; Malik et al., 2020).

Teori Human Capital memperlakukan peningkatan kualitas tenaga kerja sebagai investasi yang serupa dengan investasi pada modal fisik seperti peralatan dan mesin. Peningkatan kualitas tenaga kerja ini mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dianggap sebagai modal manusia yang berharga. Teori ini berpendapat bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kualitas dan keterampilan yang dimiliki oleh individu. Sumber daya manusia yang lebih terampil cenderung lebih produktif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Teori Human Capital berhubungan erat dengan tingkat upah dan penghasilan. Individu yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang lebih tinggi cenderung mendapatkan upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki kualifikasi rendah. Teori ini menggunakan pendekatan investasi dalam menggambarkan pengeluaran atau biaya yang dikeluarkan untuk pendidikan dan pelatihan sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan kapasitas dan produktivitas sumber daya manusia. Teori Human Capital menekankan pentingnya pendidikan sebagai cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Sodirjonov, 2020). Pendidikan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang relevan bagi perkembangan individu.

Investasi dalam pendidikan dan pelatihan cenderung memiliki efek jangka panjang pada perkembangan karir individu dan pertumbuhan ekonomi. Individu yang memiliki kualitas yang lebih baik akan cenderung memiliki mobilitas sosial dan ekonomi yang lebih tinggi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan di suatu negara dapat memberikan dampak positif pada perekonomian secara keseluruhan (Anwar & Abdullah, 2021; Yong et al., 2020; Zaid et al., 2018). Tenaga kerja yang lebih terampil dan terdidik cenderung memberikan kontribusi lebih besar pada pertumbuhan ekonomi dan perkembangan industri. Teori Human Capital juga menyoroti peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam mendorong inovasi dan kemajuan teknologi. Tenaga kerja yang terdidik dan terampil dapat berkontribusi dalam menciptakan ide-ide baru dan mengembangkan teknologi yang lebih maju (Mourtzis et al., 2018; Sima et al., 2020).

Faktor pendukung dalam Teori Human Capital meliputi kebijakan pemerintah dalam mendukung pendidikan dan pelatihan, dukungan dari sektor swasta untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, serta partisipasi aktif masyarakat dalam mendukung pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia. Teori ini juga menyoroti dampak sosial dan pembangunan yang dihasilkan dari peningkatan sumber daya manusia. Dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, masyarakat dapat menghadapi tantangan ekonomi dan sosial dengan lebih baik serta mencapai pembangunan berkelanjutan. Secara keseluruhan, Teori Human Capital membantu memahami bagaimana investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengalaman dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya berdampak positif pada perkembangan ekonomi dan sosial suatu negara.

2.2 Teori Peningkatan SDM

Teori peningkatan sumber daya manusia merujuk pada upaya dan strategi untuk meningkatkan kualitas, kapabilitas, dan keterampilan individu atau tenaga kerja dalam suatu organisasi, industri, atau masyarakat. Tujuan utama dari teori ini adalah untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing melalui investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Teori peningkatan sumber daya manusia menekankan pentingnya mengenali dan mengembangkan potensi setiap individu. Investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dirancang untuk mengoptimalkan potensi dan kemampuan seseorang.

Teori ini berkaitan erat dengan kebijakan pendidikan, di mana peningkatan akses dan mutu pendidikan menjadi kunci untuk meningkatkan sumber daya manusia. Kebijakan pendidikan yang mendukung, inklusif, dan berkesinambungan dapat memberikan pondasi yang kuat bagi peningkatan sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia menekankan pentingnya pembelajaran sepanjang hayat. Ini mencakup kesadaran akan pentingnya belajar terus-menerus dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan lingkungan kerja yang terus berubah.

Investasi dalam peningkatan sumber daya manusia memiliki efek multiplier, di mana peningkatan kualitas tenaga kerja menghasilkan manfaat yang berlipat ganda dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan, dan pembangunan sosial. Penerapan teori ini melibatkan pembuatan kebijakan dan strategi untuk memastikan adanya akses yang merata terhadap peluang pengembangan sumber daya manusia. Kebijakan ini harus mempertimbangkan keberagaman dan keadilan untuk menciptakan kesempatan yang setara bagi semua individu. Teori peningkatan sumber daya manusia memiliki implikasi global. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi menjadi kunci dalam mencapai pembangunan berkelanjutan dan bersaing dalam pasar global. Investasi dalam sumber daya manusia menjadi strategi kritis bagi bangsa-bangsa untuk menghadapi tantangan global di masa depan.

Evolusi merujuk pada suatu perubahan yang terjadi shifiting proses diantaranya. Yusuf (2019) menganalisis manajemen perubahan terdiri dari: 1) Motivasi; 2) Proses Perubahan Manajerial; 3) Perubahan Alfa, Beta dan Gamma; 4) Contongency. Motivasi dalam hal ini berkorelasi pada manfaat dan biaya yang lebih besar daripada biaya perubahan, selain itu pengentasan terhadap ketidakpuasan dan kepraktisan sebuah cara. Proses perubahan manajerial berkorelasi pada pentingnya upaya mengurangi tekanan pikiran dalam perubahan desain manajerial yang lebih maksimal. Perubahan alfa, beta, dan gamma yaitu pendekatan yang dilakukan Organization Development yang membentuk tim building yang bertujuan merekatkan nilai organisasi khususnya kepercayaan dan komitmen terhadap organisasi. Contingency berimplikasi pada keberhasilan keputusan ditentukan pada gaya kepemimpinan dalam mengelola perubahan, strategi yang diterapkan berbeda-beda tergantung dari kondisi empiris organisasi yang dipimpin.

Selain itu Fatmawati (2019) menjelaskan bahwa perubahan manajemen memiliki empat tahapan, yaitu: 1) Tahap identifikasi perubahan; 2) Tahap perencanaan perubahan; 3) Tahap implementasi perubahan; 4) Tahap evaluasi dan umpan balik. Keempat tahapan ini akan diterapkan pada konteks TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik sehingga diharapkan terdapat peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Secara penggunaan peningkatan sumber daya manusia adalah kerangka konseptual yang kuat untuk memahami dan merancang strategi dalam mengoptimalkan potensi, kapabilitas, dan kualitas individu sebagai landasan bagi pembangunan ekonomi dan sosial yang berkelanjutan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Interpretasi Teori Human Capital

Teori human capital menggambarkan sumber daya manusia sebagai suatu bentuk modal yang dapat ditingkatkan kualitasnya melalui investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan. Interpretasi teori ini dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah bahwa ketika individu atau masyarakat berinvestasi dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan mereka, maka akan terjadi peningkatan produktivitas, daya saing, dan kemampuan untuk menciptakan nilai tambah dalam ekonomi dan masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada M. Sholikun selaku Ketua Takmir sebagai berikut:

“TPQ Bahrul Ulum telah berhasil menciptakan lingkungan pendidikan yang memungkinkan siswa untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai agama secara efektif. Dengan fokus pada pendidikan agama yang berkualitas, TPQ ini telah berkontribusi dalam meningkatkan kapasitas intelektual dan moral siswa.” (Wawancara dilakukan pada tanggal 27 Juli 2023 Pukul 17.00 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa sumber daya manusia di TPQ Bahrul Ulum telah berupaya meningkatkan kualitas pengembangan keterampilan. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Suciadi selaku Sekretaris TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik sebagai berikut:

“Peningkatan ini diukur dari pertumbuhan kemampuan akademik, penguasaan materi agama, serta pengembangan sikap positif dan etika yang lebih baik. Dengan demikian, TPQ Bahrul Ulum secara nyata meningkatkan potensi manusia (human capital) melalui pemberian pendidikan agama yang berkualitas di Kabupaten Gresik.” (Wawancara dilakukan di TPQ Bahrul Ulum pada tanggal 29 Juli 2023 pada pukul 17.00 WIB)

Hasil wawancara menunjukkan kesesuaian dengan perangkat teori human capital sebagai upaya kontinuitas dari peningkatan sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia di TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik merujuk pada upaya untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan para peserta didik dan tenaga pengajar di tempat tersebut. Interpretasi ini mengandalkan beberapa aspek: 1) Pendidikan Agama dan Akademik: TPQ Bahrul Ulum berupaya untuk meningkatkan pemahaman agama dan pengetahuan akademik peserta didik. Melalui kurikulum yang komprehensif dan metode pengajaran yang efektif, mereka berusaha untuk membekali anak-anak dengan pemahaman yang baik tentang agama Islam dan pengetahuan akademik lainnya; 2) Pelatihan Tenaga Pengajar: Untuk memastikan kualitas pengajaran, TPQ Bahrul Ulum juga berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan tenaga pengajarnya. Dengan mengadakan berbagai workshop dan pelatihan, para pengajar dapat meningkatkan keterampilan mengajar dan pendekatan dalam membimbing peserta didik; 3) Pengembangan Keterampilan: TPQ Bahrul Ulum mungkin juga menyediakan program pengembangan keterampilan tambahan bagi peserta didik, seperti mengajar bahasa Arab, tajwid, menghafal Al-Quran, atau keterampilan lain yang relevan. Dengan cara ini, peserta didik dapat mengembangkan keterampilan yang berharga dan bermanfaat untuk masa depan mereka; 4) Peran Masyarakat: Peningkatan sumber daya manusia di TPQ Bahrul Ulum mungkin juga melibatkan peran aktif masyarakat sekitar. Melalui dukungan dan partisipasi orang tua, komite TPQ, dan masyarakat, upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran dapat lebih berhasil dicapai.

Peningkatan sumber daya manusia di TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas dan mendukung perkembangan holistik peserta didik, sehingga mereka dapat menjadi generasi yang berakhlak mulia, cerdas, dan berkompeten dalam masyarakat.

Melalui tahapan menggali dan mengasah kualitas sumber daya manusia, baik melalui pendidikan formal, pelatihan kerja, atau pengalaman praktis, individu-individu tersebut menjadi lebih berpotensi untuk menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik, berinovasi, dan mengatasi tantangan kompleks. Selain itu, investasi dalam human capital dapat meningkatkan mobilitas sosial, membuka peluang kesempatan kerja yang lebih baik, dan membantu mengurangi kesenjangan ekonomi. Lebih luas interpretasi teori human capital menekankan pentingnya menganggap sumber daya manusia sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan baik melalui investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan kesehatan agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam pembangunan dan kemajuan suatu masyarakat atau negara.

Ahli ekonomi Gary Becker merupakan tokoh utama dalam teori “human capital” (Priyandana, 2022). Pendekatannya lebih berfokus pada analisis ekonomi dalam mengukur nilai investasi pendidikan dan pelatihan. Becker berpendapat bahwa individu memutuskan untuk berinvestasi dalam pendidikan berdasarkan pertimbangan biaya dan manfaat, sehingga pendidikan dianggap sebagai investasi yang dapat meningkatkan pendapatan masa depan. Penelitian Kholifaturrohman et al., (2022) lebih menekankan pentingnya pendidikan sebagai investasi dalam peningkatan produktivitas. Namun, pendekatannya lebih luas, mencakup selain pendidikan formal juga pelatihan

dalam pekerjaan dan aspek lain dari pengembangan individu. Nadezhina & Avduevskaia (2021) menjelaskan bahwa Jacob Mincer memperluas konsep human capital melalui pengalaman kerja, hal ini dapat diukur melalui nilai ekonomi dari keterampilan tambahan dan bagaimana keterampilan tersebut mempengaruhi pendapatan seseorang. Beberapa ahli memiliki pendekatan yang beragam dalam implementasi teori human capital, peneliti menggunakan pendekatan dan penekanan yang sedikit berbeda disesuaikan dengan konteks dan lokus penelitian yang lebih sempit.

3.2 Interpretasi Teori Peningkatan SDM

Interpretasi teori peningkatan SDM pada TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik didapatkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kariono selaku Wakil Ketua TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik sebagai berikut:

“TPQ Bahrul Ulum secara progresif meningkatkan potensi dan kualitas sumber daya manusia di lingkungannya. Ini tercermin dari upaya kontinu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pengajar melalui pelatihan dan pengembangan, sehingga mereka mampu memberikan pendidikan agama yang lebih baik kepada siswa. Selain itu, TPQ ini juga mendorong pertumbuhan kognitif, moral, dan etika siswa melalui pendekatan pembelajaran yang holistik dan berfokus pada nilai-nilai agama.” (Wawancara dilakukan di TPQ Bahrul Ulum pada tanggal 18 Juli 2023 pukul 17.00 WIB)

Hasil wawancara menunjukkan hasil bahwa sumber daya manusia harus mampu mendorong pertumbuhan kognitif, moral dan etika melalui pembelajaran yang berfokus pada nilai-nilai agama. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Asfiyak selaku Bendahara TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik sebagai berikut:

“Peningkatan sumber daya manusia dapat diukur dari peningkatan kompetensi dan kualitas pengajar, hasil belajar siswa, serta pengembangan soft skills dan moral siswa. Melalui investasi dalam sumber daya manusia ini, TPQ Bahrul Ulum berperan penting dalam menghasilkan individu yang lebih terdidik, berdaya, dan bermoral tinggi dalam masyarakat Kabupaten Gresik.” (Wawancara dilakukan di TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik pada tanggal 7 Juli 2023 pukul 17.00 WIB)

Hasil wawancara menunjukkan adanya kesadaran tentang pentingnya investasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan moral masyarakat Kabupaten Gresik. Interpretasi teori peningkatan sumber daya manusia pada TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan peserta didik, tenaga pengajar, dan masyarakat yang terlibat di lembaga ini. Teori ini mencerminkan komitmen TPQ Bahrul Ulum dalam menganggap sumber daya manusia sebagai aset berharga yang dapat ditingkatkan melalui investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan.

Pertama, investasi dalam pendidikan agama yaitu TPQ Bahrul Ulum berupaya meningkatkan pemahaman dan kecintaan peserta didik terhadap agama Islam melalui penyusunan kurikulum yang relevan dan penggunaan metode pengajaran yang interaktif. Dengan cara ini, mereka mengembangkan potensi keagamaan peserta didik dan membantu mereka menjadi pribadi yang beriman dan taat. Kedua, pengembangan keterampilan tambahan yaitu TPQ Bahrul Ulum menyediakan program pengembangan keterampilan tambahan seperti menghafal Al-Quran, tajwid, dan keterampilan sosial. Dengan demikian, mereka membantu peserta didik mengasah bakat dan keterampilan yang berguna untuk masa depan.

Ketiga, pelatihan dan pengembangan tenaga pengajar yaitu melalui program pelatihan dan pengembangan, TPQ Bahrul Ulum berinvestasi dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar. Dengan demikian, mereka dapat memberikan pendidikan yang berkualitas dan membentuk generasi muda yang berpengetahuan dan berakhlak mulia. Keempat, keterlibatan orang tua dan masyarakat yaitu TPQ Bahrul Ulum melibatkan orang tua dan masyarakat dalam mendukung program dan kegiatan di lembaga tersebut. Keterlibatan ini mencerminkan pentingnya kolaborasi antara TPQ, orang tua, dan masyarakat dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan mendukung. Kelima, evaluasi dan monitoring yaitu TPQ Bahrul Ulum melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala untuk mengukur keberhasilan dan mengidentifikasi area perbaikan. Dengan demikian, mereka terus meningkatkan kualitas program dan layanan yang diberikan kepada peserta didik dan masyarakat.

Peningkatan sumber daya manusia pada TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik adalah suatu hal yang esensial untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas, berakhlak mulia, dan berdaya saing. Membahas proses penyusunan dan pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan peserta didik dalam memahami agama Islam secara komprehensif. Lebih mendetail memaparkan program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada para tenaga pengajar untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme mereka sehingga kebutuhan akan mewujudkan harapan para tenaga pengajar dalam hal pengembangan diri dan penguasaan materi pelajaran.

Menekankan pentingnya penguatan pendidikan agama dalam TPQ Bahrul Ulum untuk membentuk karakter peserta didik yang berakhlak mulia, berintegritas, dan bertanggung jawab. Mengidentifikasi metode efektif untuk menyampaikan ajaran agama Islam yang dapat menginspirasi dan meningkatkan pemahaman peserta didik (Amiruddin et al., 2021; Rahmawati et al., 2022; Tambak, 2021). Membahas program pengembangan keterampilan tambahan yang ditawarkan oleh TPQ Bahrul Ulum, seperti menghafal Al-Quran, tajwid, atau keterampilan lainnya yang relevan bagi peserta didik. Menggali manfaat jangka panjang dari pengembangan keterampilan ini dalam membentuk pribadi yang kompeten dan bermanfaat bagi masyarakat.

Poin terpenting lainnya dalam peningkatan sumber daya manusia akan dijelaskan sebagai berikut: 1) Mengajak orang tua dan masyarakat untuk terlibat aktif dalam mendukung program peningkatan sumber daya manusia di TPQ

Bahrul Ulum; 2) Membahas berbagai cara bagaimana orang tua dan masyarakat dapat berkolaborasi dengan TPQ untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan mendukung; 3) Menyampaikan pentingnya evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap program peningkatan sumber daya manusia di TPQ Bahrul Ulum untuk mengukur keberhasilan dan identifikasi area perbaikan; 4) Menjelaskan bagaimana hasil evaluasi akan digunakan untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas program di TPQ.

Pembahasan ini bertujuan untuk mencari solusi dan strategi terbaik dalam meningkatkan sumber daya manusia di TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik. Dengan melibatkan berbagai pihak yang terkait dan menerapkan pendekatan holistik, TPQ ini dapat menjadi lembaga pendidikan agama yang unggul dan memberikan dampak positif bagi peserta didik serta masyarakat sekitarnya (Illah et al., 2022; Sahid et al., 2021).

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlunya penyusunan dan pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan peserta didik, serta penerapan metode pengajaran yang kreatif dan efektif, dapat meningkatkan minat serta partisipasi peserta didik dalam pembelajaran agama Islam. Pada bidang pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada para tenaga pengajar harus dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme mereka, sehingga mampu memberikan pendidikan agama yang berkualitas dan inspiratif. Penguatan pendidikan agama juga sangat penting di TPQ Bahrul Ulum sehingga dapat membentuk karakter peserta didik yang berakhlak mulia, berintegritas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Perlunya pengembangan keterampilan tambahan, seperti menghafal Al-Quran, tajwid sehingga memberikan manfaat jangka panjang bagi peserta didik dalam membentuk pribadi yang kompeten dan bermanfaat bagi masyarakat sekitar. Peran orang tua dan masyarakat menjadi penting untuk berkontribusi dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan mendukung bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia di TPQ Bahrul Ulum. Terakhir diperlukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap program peningkatan sumber daya manusia di TPQ Bahrul Ulum untuk mengukur keberhasilan dan identifikasi dalam upaya peningkatan kualitas program di TPQ. Integrasi antar aspek dan melibatkan partisipasi aktif dari semua pihak termasuk TPQ Bahrul Ulum Kabupaten Gresik sehingga dapat membentuk generasi beriman, berakhlak mulia dan siap menghadapi tuntutan masa depan. Penelitian ini terbatas pada scope penelitian yang sempit sehingga kompleksitas dari hasil penelitian berpotensi dikembangkan dengan penggunaan scope yang lebih luas. Penelitian selanjutnya dapat mengambil posisi penggunaan metode deterministic sehingga keakuratan hasil dapat menjadi referensi tambahan berdasarkan tema penelitian human capital dan peningkatan sumber daya manusia.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami selaku tim peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Universitas Wijaya Putra melalui LPPM yang telah memberikan support pendanaan keberlangsungan penelitian.

REFERENCES

- Ade, N. F. S. (2019). Implementasi Mata Kuliah PAR (Participatory Action Research) Di TPQ Al-Magfiroh Denpasar Bali. *Jurnal Moderat*, 2(1), 1–11. http://juliwi.com/published/E0101/Paper0101_39-45.pdf
- Ajhuri, K. F., & Saichu, M. (2018). Pemberdayaan Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) melalui Penguatan SDM di Masjid Nurul Fikri Watu Bonang, Badegan, Ponorogo. *QALAMUNA-Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 10(2), 178. <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/qalamuna/article/view/150/142>
- Amiruddin, A., Nurdin, N., & Ali, M. (2021). Islamic Education Teacher Communication Strategy in Increasing Students' Learning Interest. *International Journal of Contemporary Islamic Education*, 3(1), 41–61.
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The Impact Of Human Resource Management Practice On Organizational Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Arsi, P., Waningsih, S., Pambudi, A. S., & Maisa, W. (2019). Peningkatan Kualitas SDM Dengan Pemanfaatan Iptek Melalui Pelatihan Komputer Dasar Dan Internet Pada Anggota Polsek Kedungbanteng. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 191–196. <https://doi.org/10.31294/jabdimas.v2i2.4244>
- Bolotio, R., Hadirman, H., & Musafar, M. (2021). Problematika Pengelolaan Pendidikan Islam Non-Formal Pada Komunitas Muslim. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 15(1), 32–47. <https://doi.org/10.30984/jii.v15i1.1072>
- Fatmawati, E. (2019). Manajemen Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 4(1), 25–38.
- Firmansah, A., Aripriharta, A., Nasih, A. M., Taufiq, A., Mufti, N., & Maharani, S. N. (2021). Pelatihan Manajemen untuk Peningkatan Kualitas Pengelolaan Taman Pendidikan Al-Quran. *ABDIMASY: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2(2), 53–59. <https://doi.org/10.46963/ams.v2i2.416>
- Gustria, N. (2020). Hubungan Antara Pengelolaan Lingkungan Belajar Dengan Hasil Belajar Peserta Tahfidz Di TPQ-TPSQ Al-Hasib Beringin Nagari Lansat Kadap Kecamatan Rao Selatan Kabupaten Pasaman. *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 8(3), 262. <https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v8i3.109374>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The Impact Of Strategic Human Resource Management Practices On Competitive Advantage Sustainability: The Mediation Of Human Capital Development And Employee Commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782.
- Illah, A., Mansur, R., Hidayatullah, M. F., Sariman, S., & Seena, I. (2022). Principal Leadership in Developing the Competence of Islamic Religious Education Teachers. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 405–420.

- Kholifaturrohmah, R., Floresti, D. A., Mayasari, V., & Rosiana, M. (2022). Kontribusi Human Capital Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Melalui Pendidikan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 24(4), 85–93.
- Lundahl, M. (2021). The Economics Of Being Poor: The Gospel According To Theodore W. Schultz. *Poverty in Contemporary Economic Thought*, 103–124.
- Magfiroh, & Santosa, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Universitas Darussalam Gontor. 9(2), 16–23.
- Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., & Kundi, G. M. (2020). Pathways towards Sustainability in Organizations : Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital. *Sustainability (Switzerland)*, 1–24.
- Mourtzis, D., Vlachou, E., Dimitrakopoulos, G., & Zogopoulos, V. (2018). Cyber-Physical Systems And Education 4.0–The Teaching Factory 4.0 Concept. *Procedia Manufacturing*, 23, 129–134.
- Nadezhina, O., & Avduevskaja, E. (2021). Genesis of Human Capital Theory in the Context of Digitalization. *European Conference on Knowledge Management*, 577–584.
- Nasution, K. A., Hasibuan, S. S., Utami, A., Hasibuan, F., Ardiansyah, F., & Hardana, A. (2022). Strategi LPTQ Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Yang Unggul dan Qur’ani. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 2(3), 187–197.
- Priyandana, S. (2022). Analisis Human Capital Dengan Menggunakan Metode Hcroi (Human Capital Return On Investment) Di PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar. *Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara*.
- Rahmawati, R., Rosita, R., & Asbari, M. (2022). The Role and Challenges of Islamic Religious Education in the Age of Globalization. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 1(1), 6–11.
- Sahid, U., Wasliman, I., Muchtar, H. S., & Insan, H. S. (2021). Management of Student Characteristics Through Extracurricular Activities in The School Environment Based on Islamic Boarding Schools. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 116–125.
- Sholihah, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MAN Yogyakarta III. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 58. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>
- Sima, V., Gheorghe, I. G., Subić, J., & Nancu, D. (2020). Influences Of The Industry 4.0 Revolution On The Human Capital Development And Consumer Behavior: A Systematic Review. *Sustainability*, 12(10), 4035.
- Sodirjonov, M. M. (2020). Education As The Most Important Factor Of Human Capital Development. *Theoretical & Applied Science*, 4, 901–905.
- Sujadi, D. G., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Minang Kabau. *Ekasakti Matua Jurnal ...*, 1(1), 9–16. <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/EMJM/article/view/770%0Ahttps://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/EMJM/article/download/770/743>
- Tambak, S. (2021). The Method Of Counteracting Radicalism In Schools: Tracing The Role Of Islamic Religious Education Teachers In Learning. *MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 45(1), 104–126.
- Yong, J. Y., Yusliza, M., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways Towards Sustainability In Manufacturing Organizations: Empirical Evidence On The Role Of Green Human Resource Management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212–228.
- Yusuf, M. (2019). Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM Guna Menghadapi Persaingan Era Industri 4 . 0 Pada Industri Manufaktur. *Seminar Nasional Dan The 6th Call for Syariah Paper Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 648–664.
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Bon, A. T. (2018). The Impact Of Green Human Resource Management And Green Supply Chain Management Practices On Sustainable Performance: An Empirical Study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965–979.