

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI TPQ BAITUL
QURRO' DESA JAGO KECAMATAN PRAYA LOMBOK TENGAH
NTB



Oleh;

Muharil Kutbi

NIM 180305036

PRODI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
MATARAM

2022

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI TPQ BAITUL
QURRO' DESA JAGO KECAMATAN PRAYA LOMBOK TENGAH
NTB

Skripsi

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Mataram untuk melengkapi
persyaratan mencapai gelar Sarjana Sosial



Oleh;

Muharil Kutbi

NIM 180305036

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
MATARAM

2022



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh: Muharil Kutbi, NIM: 180305036 dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah NTB" telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji

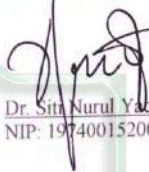
Disetujui pada tanggal: 14 Juni 2022

Pembimbing I,

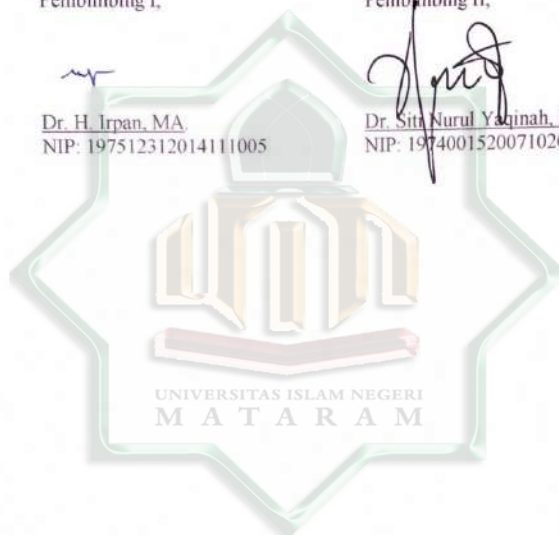


Dr. H. Irpan, MA
NIP: 197512312014111005

Pembimbing II,



Dr. Sita Nurul Yaqinah, M.Ag
NIP: 197400152007102001



Perpustakaan UIN Mataram

Mataram, 14 Juni 2022

Hal: Ujian Skripsi

Yang Terhormat

**Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
di Mataram**

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama Mahasiswa : Muharil kutbi

Nim : 180305036

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia di TPQ
Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya
Lombok Tengah NTB.

Telah memenuhi syarat sidang *munaqqasah* skripsi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Mataram. Oleh karena itu, kami berharap agar skripsi ini dapat segera di-*munaqqasah*-kan

Wassalamualikum, Wr. Wb.

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Perpustakaan UIN Mataram

Dr. H. Irpan, MA.
NIP: 197512312014111005

Dr. Siti Nurul Yaqinah, M.Ag.
NIP: 197400152007102001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muharil Kutbi
Nim : 180305036
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul " Manajemen Sumber Daya Manusia Di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah NTB" ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Jika saya terbukti melakukan plagiat tulisan/karya orang lain, siap menerima sanksi yang telah ditentukan oleh lembaga.

Mataram, 14 Juni 2022

Saya yang menyatakan



Muharil Kutbi



Perpustakaan UIN Mataram

PENGESAHAN

Skripsi oleh: Muharil Kutbi, NIM: 180305036 dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusi di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah NTB" telah dipertahankan di depan dewan penguji Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Mataram pada tanggal 27 Juni 2022

Dewan Penguji

(Dr. H. Irpan, MA.)
(Ketua Sidang/ Pemb. I)

(Dr. Siti Nurul Yaqinah, M.Ag.)
(Ketua Sidang/ Pemb. II)

(Dr. H. Subhan Abdullah, MA.)
(Penguji I)

(Guruh Sugiharto, MA.)
(Penguji II)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MATARAM

Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Mohammad Saleh Ending, MA
NIM 187209121998031001

MOTTO

Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:

نَفْسِهِمْ بِأَمَّا يُعَيِّرُوا حَتَّىٰ بِقَوْمٍ مَا يُعَيِّرُ لَا اللَّهُ إِنَّ

" Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."

(QS. Ar-Ra'd 13: Ayat 11)



Perpustakaan UIN Mataram

PERSEMBAHAN

“skripsi ini kupersembahkan untuk terutama kedua orang tuaku ibuku Mariyanah dan Bapakku Samsul Herman, Almamaterku, organisasiku, dosenku, ustazd dan ustazahku dipondok Nurul Hakim Lombok, dan teman-teman perjuanganku”



Perpustakaan UIN Mataram

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang hanya kepadanya kami memuji, memohon pertolongan, memohon ampunan. Kami berlindung kepada Allah dari kekejian diri dan kejahatan amalan kami. Barang siapa yang diberi petunjuk oleh Allah maka tidak ada yang dapat menyesatkannya, dan barang siapa yang tersesat dari jalan Allah maka tidak ada yang dapat memberinya petunjuk. Aku bersaksi tidak ada sesembahan yang berhak disembah kecuali Allah, dan aku bersaksi bahwa Nabi Muhammad adalah utusan Allah.

Peneliti menyadari bahwa kesuksesan dalam penulisan skripsi ini tidak serta-merta dari diri peneliti sendiri, akan tetapi karena adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, peneliti memberikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu sebagai berikut:

1. Dr. H. Irpan, MA. Sebagai pembimbing I sekaligus ketua jurusan, dan Dr. Siti Nurul Yaqinah, M.Ag. sebagai pembimbing II yang memberikan waktu, bimbingan, motivasi, dan koreksi mendetail, terus menerus tanpa bosan ditengah kesibukannya sehingga menjadikan skripsi ini lebih matang dan tepat.
2. Dr. Muhammad Saleh, M.A. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
3. Dr. H. Subhan Abdullah Achim, M.A. sebagai wakil rektor III yang telah memberikan suport ke pada UKM UIN Mataram khususnya UKM An-Nadi Organisasi yang peneliti ikuti.
4. Prof. Dr. H. Masnun, M.Ag. selaku Rektor UIN Mataram yang telah memberi tempat bagi peneliti untuk menuntut ilmu dan memberi bimbingan dan peringatan untuk tidak berlama-lama di kampus tanpa pernah selesai.
5. Ustazd Miftahuddin, S.Pd. dan Jajarannya selaku pimpinan/ketua dan ustaz/ustazah TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yang telah memberikan izin dan menerima dengan baik penelitian yang peneliti lakukan.
6. Ustazd dan ustazah yang ada di pondok pesantren Nurul Hakim Lombok yang telah mendidik sikap, moral, dan ilmu pengetahuan baik ilmu agama maupun ilmu dunia.
7. Dosen-dosen yang ada di UIN Mataram yang telah memberikan arahan, bimbingan untuk bisa menggapai masa depan yang baik.

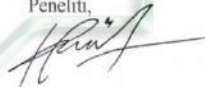
8. Bapak Samsul Herman dan Ibu Marianah. Selaku orang tua yang sudah membesarkan, merawat, menjaga, menyekolahkan setinggi-tingginya dan selalu berusaha memenuhi apa yang di inginkan.
9. Saudara, sahabat, teman, dan semua yang pernah peneliti kenal. Yang memberi dukungan, Doa, dan berjuang bersama. Semoga kita dipertemukan kembali di surganya Allah subahanahu wata' aala nanti.
10. Organisasi An-Nadi, sebagai wadah yang memberikan banyak sekali pengalaman dalam berorganisasi dari tidak bisa sambutan menjadi bisa, dari kaku dalam bicara menjadi tidak kaku, dan mendapatkan teman-teman yang InsyaAllah baik.
11. Forum Mahasiswa Desa Jago (FORMAJA), sebagai Organisasi yang tempat peneliti menyambung silaturrahi dan berbagi pengalaman di Kampu masing-masing.
12. Pondok Pesantren Nurul Hakim Lombok, yang memberikan begitu banyak pengetahuan, pengalaman, teman, dan sahabat.

Begitu banyak pihak yang peneliti kenal, peneliti temui, peneliti dekat, peneliti berintraksi. Mungkin ada dari ucapan atau perbuatan peneliti yang kurang berkenan di hati atau pandangan antum semua, dan mungkin ada yang peneliti lupa sebut dalam kata pengantar ini. Yang namanya insan tidak luput dari kesalahan dan lupa. Peneliti meminta maaf yang sebesar-besarnya. Semoga amal kebaikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan dengan sebaik-baik balasan dari Allah swt.Aaamiin

Mataram, 14 Juni 2022

UNIVERSITAS ISLAM N
M A T A R A M

Peneliti,



Muharil Kutbi

Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN LOGO	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
NOTA DINAS PEMBIMBING	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
D. Ruang Lingkup dan Setting Penelitian	6
E. Kajian Pustaka	7
F. Kerangka Teori.....	11
G. Metode Penelitian	26
H. Sistematika Pembahasan	33

BAB II PAPARAN DATA DAN TEMUAN..... 34

A. Profil TPQ Baitul Qurro' 34

1. Sejarah berdiri 34
2. Pendiri 35
3. Tujuan, Visi dan Misi 35
4. Struktur Keustaz/ustazahan 36
5. Sarana dan Prasarana 37
6. Keadaan ustazd dan ustazah 38
7. Keadaan santri dan santriwati TPQ Baitul Qurro' 39

B. Keberadaan Sumber Daya Manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago..... 39

1. Keadaan ustazd dan ustazah 39
2. Keadaan santri dan santriwati 41

C. Manajemen Sumber Daya Manusia TPQ Baitul Qurro' Desa Jago..... 43

1. Perencanaan 43
2. Pengorganisasian 46
3. Pelaksanaan 48
4. Pengawasan 50
5. Pengadaan tenaga kerja atau sumber daya manusia 51
6. Pengembangan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia..... 53
7. Pemberian konpensasi 54
8. Pengintegrasian 56
9. Pemeliharaan 58

BAB III PEMBAHASAN..... 59

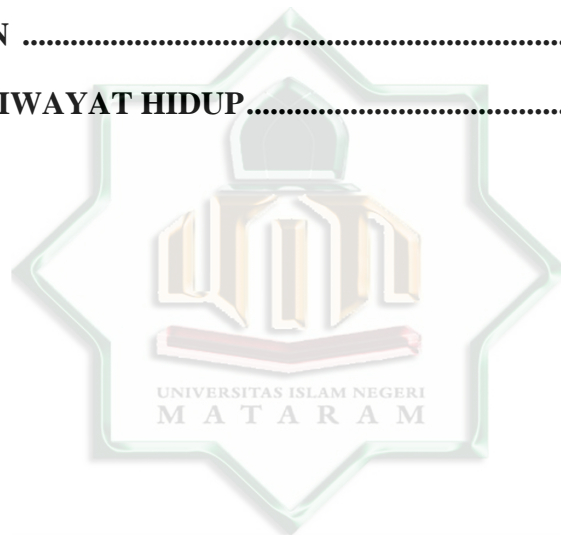
A. Keberadaan Sumber Daya Manusia di TPQ Baitul Qurro' 59

1. Keadaan ustazd dan ustazah 59
2. Keadaan santri dan santriwati..... 60

B. Manajemen Sumber Daya Manusia TPQ Baitul Qurro' 61

1. Perencanaan 62
2. Pengorganisasian 64
3. Pelaksanaan 65
4. Pengawasan 67
5. Pengadaan tenaga kerja atau sumber daya manusia 67

6. Pengembangan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	69
7. Pemberian konpensasi	70
8. Pengintegrasian	71
9. Pemeliharaan	72
BAB IV PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	89



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 Struktur Kepengurusan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago
- Tabel 2.2 Sarana dan Prasarana TPQ Baitul Qurro' Desa Jago
- Tabel 2.3 Struktur Jabatan Pengurus TPQ Baitul Qurro' Desa Jago



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jumlah Santri dan Santriwati TPQ Baitul Qurro' Desa Jago

Lampiran 2 Photo Kegiatan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago



Perpustakaan UIN Mataram

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI TPQ BAITUL
QURRO' DESA JAGO KECAMATAN PRAYA LOMBOK TENGAH
NTB

Oleh:

Muharil Kutbi

Nim: 180305036

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pengadaan, pengembangan dan pelatihan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan. Lembaga atau organisasi tentunya pasti mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan mendayagunakan manajemen sumber daya manusia yang baik, apabila manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di lembaga atau organisasi baik, maka lembaga atau organisasi tersebut juga akan baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keberadaan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, dan untuk mengetahui manajemen peningkatan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Dan manajemen peningkatannya. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan dokumen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' sudah dilakukan seperti: perencanaan, penorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dan manajemen peningkatannya seperti: pengadaan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan.

Kata Kunci: Manajemen, Manajemen SDM, TPQ.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga atau organisasi, pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Suatu lembaga atau organisasi tidak akan bisa menggapai tujuan tersebut jika tidak adanya manajemen yang memadai atau baik yang diterapkan di dalamnya. Manajemen merupakan faktor yang sangat menentukan dalam mencapai suatu tujuan dan keberhasilan pada setiap lembaga, oleh karena itu lembaga yang tidak mengikuti perubahan zaman, dengan sendirinya akan tertinggal dengan lembaga yang lainnya, untuk itu lembaga yang ingin bersaing di era globalisasi ini, harus menggunakan manajemen dalam melaksanakan aktivitasnya. Dalam Encyplodia of the Social Sciences dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dimana pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. Haiman mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.¹

Menurut Stoner Mananjemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.² Dikarenakan, manajemen berperan penting terhadap kelancaran kerja suatu lembaga atau organisasi baik kelompok atau individual. Akan tetapi, dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan dukungan sumber daya yang mempuni atau yang berkopeten terkhusus sumber daya manusia untuk mengaturnya.

Sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berpa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan

¹ M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Galia Indonesia, 1990), hlm. 15.

² T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1989), hlm. 8.

sebagainya yang dapat digunakan untuk dirinya maupun lembaga.³ Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya dengan demikian, sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, Pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, Peningkatan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi.⁴

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, Peningkatan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.⁵

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang lebih dominan jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya, seperti sarana dan prasarana, koleksi, sumber daya finansial, dan layanan. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam lembaga atau organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik atau memadai. Seharusnya dalam mengelola sebuah lembaga atau organisasi tidak terkecuali Taman Pendidikan Al-Qur'an sangat diperlukan suatu serangkaian kegiatan manajemen. Karena Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) adalah suatu lembaga yang mengelola masalah pengembangan tilawatil qur'an yang bertujuan untuk mewujudkan penghayatan dan pengamalan Al-

³ Eman Suherman, *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Enterpreneurship*, (Bandung: PT Alfabeta, 2012), hlm. 7.

⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya*., hlm. 6.

⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 22.

Qur'an dalam masyarakat Indonesia yang ber-Pancasila.⁶ Taman Pendidikan Al-Qur'an adalah lembaga yang berada di bawah pengelolaan Kementerian Agama yang beroperasi dibidang keagamaan, untuk menciptakan masyarakat Indonesia yang Qur'ani agar bisa seirama dengan derap pembangunan nasional dan perkembangan masyarakat yang semakin pesat.⁷

Pada hakikatnya manajemen adalah kegiatan pengelolaan untuk tercapainya tujuan, melalui kerja orang lain. Manajemen Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) pada dasarnya adalah proses mengoptimalkan kontribusi manusia, material, anggaran untuk tercapainya tujuan TPQ. Visi dan Misi Taman Pendidikan Al-Qur'an perlu didefinisikan secara jelas dalam kegiatan manajemen karena dengan adanya kegiatan manajemen dapat dijalankan berbagai program kegiatan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) secara tepat. Dalam menetapkan dan melaksanakan program kegiatan, tentunya setiap Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) memiliki kebijakan masing-masing dalam mengoptimalkan fungsi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) berdasarkan kondisi yang ada dan menyimpang. Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam pengelolaan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ), khusus dalam mengatur, mengelola, dan mengurus sumber daya manusia yang ada agar dapat mencapai tujuan TPQ. Dengan adanya manajemen yang baik dan disertai dengan sumber daya yang mempunyai, maka suatu Taman Pendidikan Al-Qur'an bisa untuk menjadi wadah dan pusat ilmu pengetahuan dalam keberlangsungan hidup manusia. Dengan adanya beberapa penjelasan tersebut, peneliliti tertarik untuk mengkaji, memahami, dan lebih mendalami tentang keterkaitannya antara manajemen, sumber daya manusia dan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) yang kemudian diarahkan pada salah satu Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) yang terletak di Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah yaitu TPQ Baitul Qurro' Desa Jago. TPQ Baitul

⁶Depag RI, *Pedoman Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an*, (Jakarta: Depag, 1997), hlm. 3.

⁷Depag RI, *Pedoman Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an*, (Jakarta: Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an Tingkat Nasional, 1992), hlm. 25.

Qurro' Desa Jago merupakan salah satu lembaga pendidikan formal di Desa Jago yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Lombok Tengah. Secara kelembagaan berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Baitul Qurro' yang di kelola oleh Yayasan Baitul Qurro'.

Berdirinya TPQ Baitul Qurro' berawal dari liburan sang pendiri TPQ Baitul Qurro' ketika masih mengenyam pendidikan di Pondok Pesantren, liburan sebagaimana lumrahnya semua Pondok Pesantren terutama liburan di bulan Ramadhan yang setiap malam rata-rata sebagian besar masyarakat membaca Al-Qur'an di Masjid setelah Salat Tarawih hingga larut malam bahkan banyak sampai datangnya waktu sahur, di situlah pendiri TPQ Baitul Qurro' mendengar banyak kesalahan para Qori' /Pembaca Al-Qur'an saat itu baik dari golongan Dewasa, Remaja dan Anak-anak sehingga pendiri mengkaji sebab terjadinya kesalahan di kalangan para pembaca tadi, setelah beberapa lama pendiri mengkaji ketemulah titik permasalahannya, yaitu masyarakat sangat kurang dalam memperhatikan pembelajaran Al-Qur'an karna mereka anggap tidak ada guru yang memang ahli dalam bidang membaca Al-Qur'an yang akan mengajarkan Al-Qur'an kepada mereka dan anak-anak mereka kecuali di pondok pesantren, dari situ lah pendiri berinisiatif untuk membangun Taman Pendidikan Al-Qur'an sehingga berdirilah Taman Pendidikan Al-Qur'an yang di Pimpin langsung oleh pendiri dan di beri Nama Al-Kholil Lil Aitam, awalnya lembaga ini khusus untuk tampungan anak yatim dan yang tidak mampu, karena dulu donatur berkeinginan lembaga ini sebagai tampungan anak yatim dan yang tidak mampu. Akan tetapi setelah 7 bulan berjalan donatur itu hilang kabar dan dana terputus. Dan dari disana kegiatan terus berjalan dan dilihat oleh masyarakat, mereka melihat perkembangan anak yatim sangat pesat mulai dari tidak bisa mengaji sehingga bisa menghafal, dan merekapun menitipkan anaknya ditampungan anak yatim ini dan mereka siap membiayayai anaknya yang penting bisa belajar dan mengaji. Sehingga nama Al-Kholil Lil Aitam kami rubah menjadi Baitul Qurro', jadi penerimaan anak yatim pun tidak mutlak, dan para walipun meminta agar memondokkan anaknya agar fokus

mengaji dan belajar, dan sekarang menjadi yayasan pondok pesantren.⁸

Baik tidaknya sebuah Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) berkaitan dengan bagaimana peneglolaan manajemen sumber daya manusia TPQ yang diberlakukan oleh lembaga kepada sumber daya manusia. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) akan dinilai baik secara keseluruhan jika mampu memberikan layanan yang terbaik dan dinilai buruk secara keseluruhan jika layanan yang diberikan buruk. TPQ Baitul Qurro' saat ini memiliki 7 tenaga kerja atau ustazd dan ustazdh, ustazd Miftahuddin mengatakan bahwa semua guru di TPQ Baitul Qurro' memiliki background pendidikan Al-Qur'an, lebih lebih ada beberapa pengajar yang sudah mewakili daerah di tingkat provinsi dan nasional di bidang Al-Qur'an baik 20, 30 juz bahkan tafsir Al-Qur'an. Dengan kelebihan-kelebihan yang di miliki TPQ Baitul Qurro' baik dari lembaga tampungan anak yatim hingga menjadi yayasan dan memiliki tenaga kerja ustazd/ustazah yang baik. Sehingga peneliti ingin mengetahui dan menganalisa bentuk atau pola manajemen yang diterapkan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh TPQ Baitul Qurro' Desa Jago. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk menulis skripsi dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah NTB".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana keberadaan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecaatan Praya Lombok Tengah NTB?
2. Bagaimana manajemen peningkatan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecaatan Praya Lombok Tengah NTB?

C. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan
 - a. Untuk mengetahui keberadaan Sumber Daya Manusia diTPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecaatan Praya Lombok Tengah NTB.

⁸. Dokumen TPQ Baitul Qurro'. di Akses Sabtu 8 Mei 2022

- b. Untuk mengetahui Manajemen peningkatan Sumber Daya Manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah NTB.

2. Manfaat

a. Bagi penulis

1. Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bisa memenuhi persyaratan strata satu.

b. Bagi lembaga UIN Mataram

1. Sebagai referensi bagi adek-adek Uin Mataram terutama Jurusan Manajemen Dakwah.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan harapan dan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi masyarakat

Semoga dengan penelitian ini Sumber Daya Manusia yang ada di Desa Jago khususnya disekitar TPQ Baitul Qurro' lebih baik lagi, agar masyarakat dapat menghadapi persaingan di era Globalisasi.

d. Bagi TPQ Baitul Qurro'.

1. Dengan adanya penelitian ini Manajemen Sumber Daya Manusia di TPQ Baitul Qurro' lebih baik lagi.
2. Semoga bisa dijadikan panduan atau pedoman keilmuan dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

D. Ruang Lingkup dan Setting Penelitian

1. Ruang Lingkup

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami dan mendapatkan pemahaman pembaca maka peneliti memfokuskan pada manajemen peningkatan sumber daya manusia. Untuk peningkatan manajemen SDM sesuai fungsi manajemen SDM peneliti memfokuskan pada

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pelaksanaan

- d. Pengawasan
- e. Pengadaan sumber daya manusia
- f. Pengembangan dan Pelatihan
- g. Pemberian kompensasi
- h. Pengintegrasian
- i. Pemeliharaan

2. Setting Penelitian

Penulisan ini dibatasi pada manajemen SDM di TPQ Baitul Qurro', dengan rumusan masalah bagaimana manajemen peningkatan sumber daya manusia berdasarkan hasil survei peneliti, yang tersedia di TPQ Baitul Qurro' sesuai dengan ruang lingkup yang akan peneliti lakukan, yaitu sebagai berikut:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pelaksanaan
- d. Pengawasan
- e. Pengadaan sumber daya manusia
- f. Pengembangan dan Pelatihan
- g. Pemberian kompensasi
- h. Pengintegrasian
- i. Pemeliharaan

E. Telaah Pustaka

Berdasarkan pada kajian pustaka yang peneliti lakukan, peneliti dapatkan beberapa tulisan yang mempunyai hubungan dengan yang dilakukan di antaranya:

1. Skripsi Zulkifli dari UIN Alauddin Makasar yang berjudul "Manajemen Sumberdaya Manusia di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene" Tahun 2016.

Tujuan dari penelitian Zulkifli yang akan dicapai pada penelitian ini adalah yaitu untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia yang ada di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene, dan untuk mengetahui faktor penghambat di dalam manajemen sumber daya manusia yang ada di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene. Adapun Metode penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini merupakan jenis penelitian

lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif, yaitu mendeskripsikan secara faktual, sistematis, dan akurat terhadap suatu perlakuan pada wilayah tertentu mengenai pemahaman berdasarkan pengamatan terhadap suatu aspek, lalu kemudian mendeskripsikan realitas nasional sebagai suatu realitas subjektif menggunakan teknik analisis kualitatif (Tiro, 2009: 123)

Adapun hasil penelitian Zulkifli adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene masih belum dilakukan secara konsisten. Hal ini bisa terlihat dari adanya perencanaan yang selalu dikondisikan. Untuk mengelola sumber daya manusia yang ada, perpustakaan sudah menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang ada yaitu perencanaan, pengorganisasian, Pelaksanaan, dan pengawasan. Akan tetapi fungsi-fungsi manajemen tersebut tidak dilandaskan pada teori-teori ilmu manajemen, akan tetapi dilandaskan berdasarkan kebutuhan dan pengalaman yang ada di perpustakaan tersebut. Meskipun perencanaan yang ada di dalam manajemen sumber daya manusia yang sudah dibuat tidak semua terlaksanakan, pimpinan perpustakaan tetap berusaha untuk mengerjakan pengorganisasian kepada staf yang dipimpinnya. Dengan kepatuhan dan sikap yang proaktif perpustakaan dapat memudahkan pimpinannya untuk bisa melakukan Pelaksanaan dan pengawasan terhadap stafnya. Manajemen sumber daya manusia yang ada di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene' tidak terlepas dari adanya faktor-faktor penghambat, yaitu: Manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene didasarkan dengan kebijakan dari pimpinan sekolah yang berpedoman pada hasil evaluasi perpustakaan dan dengan usulan-usulan yang diberikan oleh pegawai perpustakaan. Perencanaan sumber daya manusia 99 100 (SDM) yang dibuat oleh Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene yaitu pembuatan usulan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan perpustakaan.

Perbedaan dengan penelitian peneliti terletak pada tujuan yang kedua, pada penelitian Zulkifli lebih fokus kepada faktor

penghambat yang ada dalam manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene, dan perbedaannya juga terletak pada teknik analisis data dipenelitian Zulkifli menggunakan redaksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Adapun Persamaan dengan penelitian peneliti yaitu pada tujuan pertama yaitu mengetahui Sumber daya Manusia yang ada pada tempat penelitian, dan terletak pada jenis pendekatan penelitian yaitu penelitian kualitatif, metode pengumpulan data yaitu observasi wawancara dan dokumentasi.

2. Skripsi Ningsih dari UIN Sumatra Utara Medan yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”.

Penelitian Ningsih bertujuan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang telah dirumuskan sebagai berikut: Untuk mengetahui strategi meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, dan Untuk mengetahui hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

Adapun Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Karena mengandalkan hasil wawancara pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan, studi dokumentasi pada arsip-arsip berupa laporan hasil wawancara dan dokumentasi lain yang terkait dengan permasalahan ini. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan, menyajikan, serta menganalisis jawaban dari hasil wawancara serta data berdasarkan hasil dari dokumentasi yang dapat memberikan gambaran yang jelas atas objek yang diteliti, untuk kemudian di proses dan dianalisis untuk kemudian menarik kesimpulan.

dan Hasil dari penelitian Ningsih adalah bahwa PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; Strategi rekrutmen PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) sesuai dengan kebutuhan perseroan, penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, pencapaianpeningkatkan kinerja dengan mengembangkan potensi karyawan melalui proses pendidikan, pelatihan dan workshop, sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan secara bulanan bertujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performansi, peserta pelatihan bahwa kepala sekolah dapat memilih mana yang ikut pelatihan agar tidak mengganggu KBM, evaluasi pelatihan kepala sekolah agar para pegawai dapat mengumpulkan lapor hasil pelatihan, dan agar kepala sekolah bisa memperbaiki kekurangan keterampilan.

Perbedaan dengan penelitian peneliti yaitu terletak pada tujuannya yang dimana penelitian Ningsih lebih bertujuan pada mengetahui strategi meningkatkan kinerja karyawan dan mengetahui hasil analisis SWOT, dan juga perbedaannya terletak pada prosedur pengumpulan data dimana ningsih menambahkan studi pustaka yaitu mempelajari buku-buku referensi dan analisis data yang digunakan yaitu analisis SWOT. Adapun persamaan dengan peneliti lakukan yaitu: menggunakan pendekatan kualitatif, sumber data yaitu data primer dan sekunder, dan prosedur pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

3. Skripsi Naila Fadilatul Hasanah dari Raden Intan Lampung yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA N 12 Bandar Lampung”.

Tujuan dari penelitian Naila yaitu untuk bisa mengetahui bagaimana pengembangan dan pelatihan manajemen sumber daya manusia di SMA N 12 Bandar Lampung.

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian Naila adalah penelitian lapangan, yaitu penelitian

yang meneliti pada fakta-fakta dan permasalahan yang ditemukan dilapangan. Sedangkan sifat penelitian Naila ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan kondisi lapangan apa adanya sesuai dengan fakta yang terdapat di SMA N 12 Bandar Lampung.

Hasil dari penelitian Naila adalah Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Guru di SMA N 12 Bandar Lampung yang meliputi pada: Perencanaan Karir karena bisa merubah nilai-nilai atau sikap yang sebelumnya, kurang baik dan dengan adanya perencanaan karir menjadi lebih baik lagi, pengembangan karir untuk tercapainya suatu rencana kerja sesuai dengan jalannya, pengembangan organisasi untuk bisa meningkatkan keterampilan-keterampilan kerja pegawai, Manajemen penilaian kinerja penilaian kinerja guru tentang loyalitas, kedisiplinan, dan bagaimana bertanggung jawabnya. Dan tingkat pelaksanaan tugasnya yang sudah dicapai oleh seseorang.

Perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada tujuannya, tujuan dari penelitian Naila lebih fokus pada pengembangannya dan pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia, dan juga perbedaannya terletak pada teknik analisis data yang digunakan yaitu pengumpulan, reduksi, penyajian, dan kesimpulan. Adapun persamaan dengan peneliti lakukan terletak pada jenis pendekatan yaitu kualitatif, teknik pengumpulan data yaitu observasi wawancara dan dokumentasi, sumber data yaitu primer dan sekunder.

F. Kerangka Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Manajemen

Dalam artinya manajemen berasal dari kata “to manage” yang berarti mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi dari manajemen tersebut. Jadi manajemen itu

merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkannya.⁹

Secara umumnya manajemen bisa diartikan sebagai upaya untuk mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan. agar lebih jelas lagi, berikutnya disajikan beberapa pengertian manajemen menurut para ahli manajemen yaitu:

Pendapat S.P Hasibuan dalam bukunya yang berjudul manajemen dasar, pengertian, dan masalah mengatakan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur, pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain yang secara efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pendapat Ralph Currier Davis dalam bukunya yang berjudul “Fundamentals of Top” Management mengemukakan bahwa manajemen sebagai berikut; “Management function of executive leadership anywhere”. Yang artinya, manajemen adalah fungsi-fungsi dari pimpinan eksekutif di manapun berbeda.

Pendapat Lawrence A. Appley, dalam bukunya yang berjudul “leadership on the job” mendefinisikan manajemen sebagai berikut; “management is the art of getting things done through the effort of other people”. Yang artinya manajemen adalah seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain.

Fans sadikin mengatakan, bahwa manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara, dan mengoprasikan organisasi perusahaan bertujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif. Proses penentuan asas-asas perusahaan yang menjadi batasan, pedoman dan Pelaksanaan bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen.

⁹ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 1.

Adapun pendapat dari Sodang P. Siagian dalam bukunya yang berjudul administrasi pembangunan menyebutkan, manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.¹⁰

Dari beberapa definisi tersebut tentang manajemen diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa ada pendapat yang mengatakan manajemen sebagai ilmu dan ada juga yang berpendapat bahwa manajemen sebagai seni. Manajemen dapat dinyatakan sebagai ilmu karena termasuk kumpulan ilmu pengetahuan yang rasional, logis, dan sistematis. Sedangkan manajemen sebagai seni adalah sifat kreatif individu dalam mengatur sebuah organisasi atau lembaga yang turut disertai dengan suatu keterampilan.

Manajemen juga suatu kegiatan untuk tercapainya tujuan organisasi atau lembaga. Sebagai kegiatan untuk tercapainya tujuan organisasi diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang terus menerus agar tujuan yang diinginkannya dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Manajem adalah suatu kerja sama dari individual atau sekelompok orang untuk tercapainya tujuan yang sudah disepakati bersama dengan cara-cara yang sistematis, efisien, dan efektif. Alasan diperlukannya manajemen adalah sebagai berikut:

- 1) Manajemen dibutuhkan agar dapat tercapainya tujuan individu, kelompok, organisasi, atau lembaga.
- 2) Manajemen dibutuhkan agar dapat menciptakan keseimbangan antara tujuan, sasaran, dan kegiatan dari pihak yang memiliki kepentingan dalam organisasi atau lembaga.
- 3) Manajemen dibutuhkan agar dapat tercapainya efisiensi dan produktivitas kerja organisasi atau lembaga.¹¹

¹⁰ *Ibid*, hlm. 3-6.

¹¹ Burhanuddin Yusuf dan Nur Rianti Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 110.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, Peningkatan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.¹²

Dalam mendefinisikan pengertian manajemen sumber daya manusia, perlu memahaminya pada dua fungsi, antara lain, fungsi manajerial dan fungsi operasional. penting diingat kembali, dalam buku manajemen telah dijelaskan bahwa fungsi dari manajemen adalah proses perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan staf (staffing), Pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling), fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan tugas bagi setiap manajer pada berbagai bidang dan tingkat dalam organisasi.¹³

Berdasarkan pada sumber daya yang ada pada organisasi atau lembaga, maka manajemen dapat dibagi kedalam manajemen sumber daya manusia, operasi/produksi, keuangan, dan pemasaran. manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, Pelaksanaan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi pengoperasionalan, untuk tercapainya tujuan lembaga atau organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiaikan manusia dan memberikan kesejahteraan dan kemaslahatan secara profesional dan adil

¹² A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), hlm. 2.

¹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: erlangga, 2012), hlm. 5.

sesuai dengan porsi masing-masing tenaga kerja atau pegawai.¹⁴

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasional dengan demikian, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, Peningkatan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam tercapainya tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi.¹⁵

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, Peningkatan, penilaian, pemberian balas jasa bagi pegawai sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.¹⁶

Dilihat dari struktur katanya, terdapat dua perkataan yang masing-masing memiliki konsep, meskipun seluruhnya sebenarnya terdiri dari empat perkataan. Dengan kata lain harus diterima, bahwa perkataan Manajemen merupakan satu konsep, sedang tiga perkataan lainnya yakni “Sumber Daya Manusia” juga memiliki satu konsep. Untuk itu agar pengertiannya dapat dipahami, akan diketengahkan lebih dahulu pengertian Manajemen, dengan memilih yang memiliki hubungan dengan SDM.¹⁷

¹⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 7.

¹⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya.....*, hlm. 6.

¹⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 22.

¹⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada, 2005), hlm. 39.

Menurut Edwin B. Flippo mengatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, Peningkatan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Rivai dan Sagala mengatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengadilan. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.¹⁸

Menurut Foulkes memprediksikan bahwa peranan sumber daya manusia dari waktu ke waktu semakin strategis. Berikut ini kutipan Foulkes: “Bertahun-tahun berkembang pendapat bahwa modal merupakan hambatan dalam industri yang sedang berkembang. Menurut saya hal ini tidak lagi sepenuhnya benar. Menurut saya angkatan kerja yang baik merupakan penyebab hambatan dalam produksi. saya kira hal ini masih akan bertahan, bahkan di masa yang akan datang. Meningkatkan peranan manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan peranannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi”.¹⁹

2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia
 - a. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu usaha dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang terkait dengan hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang oleh suatu organisasi atau lembaga untuk tercapainya tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.

¹⁸Veitzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 1.

¹⁹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008), hlm. 5.

b. Rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan penarikan tenaga kerja atau pegawai untuk mengisi posisi yang lowongan kerja. Perekrutan yang efektif akan mendapatkan orang-orang yang berketerampilan dan berkemampuan memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkannya.

c. Seleksi

Seleksi tenaga kerja atau pegawai adalah suatu kegiatan agar dapat menemukan tenaga kerja atau pegawai yang tepat dari sekian banyak calon atau kandidat yang ada. Tahapan awal yang perlu dikerjakan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (curriculum vitae/CV) yang dimiliki pelamar. Kemudian dari CV pelamar tersebut, dilakukan penyeleksian antara pelamaran yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil pelamar atau kandidat yang dipilih untuk melakukan ujian test tertulis, wawancara atau interview dan proses seleksi lainnya.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan (training) adalah proses kegiatan pembelajaran melibatkan perolehan keahlian, peraturan, konsep, atau sikap agar dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang NO 13 tahun 2003, pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pengembangan dapat diartikan sebagai menyiapkan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.²⁰

²⁰ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015), hlm. 9.

e. Evaluasi kinerja

Evaluasi sama-sama berperan penting dengan fungsi-fungsi manajemen yang lainnya, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan dan pengendalian. Ada kalanya fungsi monitoring dan fungsi evaluasi, sulit untuk dipisahkan.

f. Kompensasi

Pemberian balas jasa kepada pekawai baik secara langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada tenaga pendidik dan kependidikan sebagai imbalan jasa yang telah diberikannya kepada lembaga atau organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi kinerja dan tanggung jawabnya.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan lembaga atau organisasi dengan kebutuhan tenaga kerja dan pegawai, sehingga dapat terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan satu sama lain.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau menjaga kondisi fisik, mental dan loyalitas tenaga kerjak dan pegawai agar dapat terciptanya kerja sama yang panjang.

i. Pemberhentian

Pemberhentian adalah kegiatan pemutusan hubungan kerja karena adanya suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar tenaga kerja atau pegawai dalam lembaga. Sedangkan menurut Moekijat mengartikan bahwa pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang tenaga pendidik dan kependidikan dengan suatu organisasi/sekolah.²¹

3. Peningkatan Sumber Daya Manusia

²¹ *Ibid*, hlm. 21.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan, sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan. Sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan, pada tempatnyalah kualitas SDM ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan. Adapun tahap-tahap peningkatan SDM sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen SDM antara lain:

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya (jumlah dan mutu) dalam tercapainya tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkannya disesuaikan dengan tugas-tugas yang sudah tertera dalam analisis pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Pengadaan tenaga kerja mencakup hal-hal sebagai berikut:

1) Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah kegiatan yang dilakukan agar dapat memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut dapat diketahui uraian (description) dan syarat-syarat (requirement) yang harus dipenuhi untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Dengan itu, dapat dikatakan bahwa analisis pekerjaan merupakan proses yang sistematis penentuan tanggung jawab dan tugas-tugas serta keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

2) Perencanaan sumber daya manusia

Kegiatan Perencanaan sumber daya manusia dikerjakan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi atau lembaga. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis agar dapat menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia, baik bersumber dari dalam maupun luar organisasi atau lembaga diperkirakan pada suatu masa tertentu.

3) Rekrutmen

Kegiatan rekrutmen dilakukan agar dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan-kekosongan yang ada pada posisi tertentu. Dalam organisasi rekrutmen biasanya dapat dilakukan untuk perusahaan baru dan perusahaan yang sudah ada sebelumnya. Rekrutmen untuk perusahaan baru dilakukannya untuk mengisi seluruh posisi pekerjaan sesuai struktur dan analisis pekerjaan yang sudah ditetapkan.

4) Seleksi sumber daya manusia

Kegiatan seleksi ini dilakukan guna memperoleh kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. seleksi dilakukan jika jumlah calon tenaga kerja atau pelamar melebihi dari jumlah yang dibutuhkan organisasi atau lembaga. Seleksi sumber daya manusia adalah proses yang sistematis untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai dalam menempati posisi tertentu dalam organisasi.

5) Menempatkan sumber daya manusia

Kegiatan berikutnya adalah menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya dan bakat mereka. Kepuasan seseorang karyawan akan tercapai apabila penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga produktivitas kerja akan lebih baik.

b. Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia.

1) Pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan dalam peningkatan pengetahuan serta keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Pada tahapan ini terdapat dua proses penting sebagai dasar dalam mengembangkan para anggota organisasi atau lembaga, antara lain, pendidikan dan pelatihan diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru yang diterima maupun karyawan yang sudah lama. Setelah selesai mengikuti tahap seleksi, para karyawan baru yang diterima kemudian akan mengikuti pelatihan untuk mendalami pengetahuan antara teori dan praktek pada pekerjaannya.

2) Perencanaan karir

Perencanaan karir merupakan serangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam hidupnya dalam mencapai sasaran karir yang ingin dicapainya. Seseorang harus menetapkan langkah-langkah yang akan dilakukannya untuk menempati posisi demi posisi yang berkaitan dengan pekerjaannya dalam mencapai sasaran karirnya.²²

3) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan berbagai macam pendekatan yang dilakukan lembaga atau organisasi dalam meningkatkan kemampuan tenaga kerja atau pegawai atas suatu pekerjaannya sehingga dapat mempermudah seseorang untuk mencapai sasaran karirnya.

4) Pengembangan organisasi

Pengembangan organisasi merupakan kegiatan perubahan yang telah direncanakan dengan melakukan perubahan-perubahan pada sistemnya, dan struktur organisasinya. Dalam mencapai hasil-hasil yang efektif dan efisien, pengembangan organisasi dapat

²² Bangun Wilson, *M anajemen Sumber Daya*, hlm. 197.

diterapkan pada berbagai bentuk dan jenis organisasi dan bagian dalam organisasinya.

5) Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai macam keterampilan kerja dalam waktu yang biasanya relatif singkat. Suatu pelatihan berupaya untuk menyiapkan para tenaga kerja untuk tetap melakukan pekerjaan yang dihadapi. Sering terjadinya strategi organisasi dapat menjadikan kebutuhannya akan pelatihan. Dapat juga diadakan suatu pelatihan sebagai akibat dari adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah, atau masalah-masalah operasional yang lainnya. Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja tenaga kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Seharusnya setiap pekerjaan yang terarah tentu harus memiliki sasaran yang terarah dan sasaran yang jelas, untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian juga dengan program pelatihan. Hasil yang ingin dicapainya hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapannya dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Pelatihan diperlukan jika adanya persoalan dalam kinerja. Setiap persoalan memerlukan tanggapan berbeda, tanggapan yang tepat akan disertai dengan kegiatan yang tepat pula.²³

6) Manajemen dan penilaian kinerja.

Istilah manajemen dan penilaian kinerja sangat berkaitan dengan evaluasi hasil kerja individu dan kelompok dalam suatu lembaga atau organisasi. Manajemen kinerja adalah serangkaian dari berbagai

²³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya.....*, hlm. 141-142.

kegiatan organisasi yang diarahkan dalam tercapainya tujuan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas individu, dan kelompok dalam organisasi atau lembaga. Penilaian kinerja adalah kegiatan dalam menilai hasil kerja individu atau kelompok dalam kerja karyawan.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan atas jasa-jasa yang sudah mereka sumbangkan kepada lembaga atau organisasi. Kompensasi yang baik adalah memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawannya atas pekerjaannya. Adapun kompensasi terdiri dari dua jenis yaitu:

1) Kompensasi finansial.

Jasa-jasa yang telah disumbangkan karyawannya atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung adalah penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan, kompensasi finansial secara tidak langsung adalah bentuk imbalan finansial yang dibayarkannya secara tidak langsung, seperti jaminan sosial, asuransi, pengobatan, liburan, pension, dan berbagai tunjangan yang lain.

2) Kompensasi nonfinansial.

Penghargaan yang diberikan bukan dalam bentuk uang akan tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, dan lingkungan kerjanya atau organisasinya.²⁴

d. Pengintegrasian

Setelah melakukan proses pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi sumber daya

²⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), hlm. 239.

manusia, maka masalah selanjutnya yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti menyatukan keinginan tenaga kerja dengan kebutuhan organisasi antara lain:

1) Motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dukungan kepada karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja, karyawan bisa dipilih untuk dilaksanakan, akan tetapi hal yang paling penting disini adalah melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah cara tenaga kerja dalam merasakan pekerjaannya. Seseorang tenaga kerja dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan bagi dirinya, tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau ketidakpuasan.

3) Kepemimpinan.

Istilah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen sehingga dua istilah ini sering disalah pahami. Manajemen merupakan kegiatan-kegiatan mengelola sumber daya organisasi yang dikelola dengan baik agar dapat memperoleh hasil yang efektif dan efisien. Kepemimpinan berkaitan dengan penanganan dan pengelolaan sumber daya-sumber daya organisasi secara tepat untuk memperoleh hasil yang diinginkannya.²⁵

e. Pemeliharaan sumber daya manusia

Setelah melakukan fungsi-fungsi manajemen tersebut, maka kegiatan selanjutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan tenaga kerja agar tetap berada dalam organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas

²⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya*..., hlm. 310.

dan kesetiaan yang tinggi. Tenaga kerja yang memiliki loyalitas tinggi terhadap lembaga akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya dan biasanya memiliki kinerja yang baik. Kegiatan ini berkaitan dengan bagaimana komunikasi dengan karyawan, serta kesehatan dan keselamatan kerjanya:

a) Komunikasi kerja.

komunikasi kerja adalah kegiatan pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain untuk suatu pekerjaan dapat dipahami secara lebih jelas. Komunikasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang menjalankan tugas-tugas pengendalian, pengawasan, informasi, dan pengungkapan emosi. pemimpin akan memberikan perintah kerja kepada tenaga kerja melalui komunikasi yang baik.

b) Keselamatan dan kesehatan kerja.

Fungsi ini berkaitan dengan kondisi fisik karyawan sehingga harus diperhatikan oleh pihak organisasi. Keselamatan kerja adalah kegiatan melindungi para karyawan dari luka-luka akibat kecelakaan yang disebabkan pekerjaannya. Berbagai penyebab kecelakaan kerja dapat terjadi baik yang diakibatkan oleh faktor manusianya sendiri maupun faktor pekerjaannya. Kesehatan kerja memperlihatkan bebasnya seseorang karyawan dari gangguan penyakit akibat dari pekerjaannya. Kesehatan kerja selalu berkaitan dengan lingkungan kerjanya dan mental pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih memberikan kenyamanan kerja membuat karyawan lebih jauh dari penyakit. Pemimpin yang baik akan memerhatikan kebutuhan dan kemampuan para karyawannya untuk bisa bekerja secara baik.²⁶

²⁶ *Ibid*, hlm. 7-13.

G. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang peneliti akan laksanakan merupakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam mendefinisi penelitian kualitatif bahwa, penelitian kualitatif adalah prosedur dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.²⁷

Penelitian kualitatif merupakan suatu tradisi tertentu pada ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamentalnya berpegang pada pengamatan manusia dalam kawasan sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dan dalam peristiwanya.²⁸ Dalam penelitian ini peneliti sebagai orang karena bukan bagian dari lembaga atau tempat melakukan penelitian. Dan data yang dikumpulkan melalui pimpinan atau ustazd yang ada pada TPQ Baitul Qurro' yang mencakup bermacam data yang berkaitan dengan peningkatan Manajemen SDM.

2. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, dalam penelitian yang peneliti lakukan ini tidak ada kata lainnya kecuali menjadikan peneliti sendiri sebagai instrumen utama. Peneliti sendiri sebagai instrumen membawa kepada pembentukan sikap yang menekankan agar diri sendiri mempunyai kemampuan menyesuaikan diri dengan bermacam-macam kenyataan yang tidak dapat dikerjakan oleh instrumen selain manusia, yakni kemampuan menangkap makna, berinteraksi yang mencakup nilai, lebih-lebih untuk menghadapi nilai-nilai lokal yang berbeda.²⁹ Dalam penelitian ini peneliti hadir langsung ditempat melakukan penelitian.

²⁷ Margono. *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta; Rieneka Cipta, Cet I, 1997), hlm. 36.

²⁸ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*, (Bandung; Remaja Rosda Karya, 1995), hlm. 3.

²⁹ Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Rake Serasin, 1996), hlm. 109.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di TPQ Baitul Qurro' Dusun Batu Beson, Desa Jago, Kecamatan Praya Tengah, Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Peneliti memilih TPQ Baitul Qurro' untuk diteliti karena TPQ Baitul Qurro' yang dulunya hanya tempat santunan anak yatim dan sekarang menjadi Yayasan Pondok Psantren, dan ini merupakan peningkatan SDM yang baik.

4. Sumber Data

a. Data primer

Sumber data primer adalah data yang secara langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber data pertamanya.³⁰ Secara sederhana data primer disebut pula dengan data asli, data primer juga dapat diperoleh oleh peneliti dengan melaksanakan wawancara secara langsung atau observasi secara langsung dan mendalam di tempat penelitiannya. Adapun yang peneliti tujukan sebagai data Primer yaitu pimpinan dan ustazd atau ustazah yang ada di TPQ Baitul Qurro' sendiri.

b. Data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data, yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen yang ada.³¹ Adapun data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari buku-buku atau jurnal sebagai penunjang dari data primer. Sumber ini berbentuk dokumen-dokumen, seperti; data tentang keberadaan sumber daya manusia, dan manajemen peningkatan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

5. Prosedur pengumpulan data

a. Observasi

³⁰ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1995), cet. Ke-XI. hlm. 84-85.

³¹ Sugiyono, *Metodologi Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 62.

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek.³² Dalam definisinya yang lain observasi adalah pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.³³ Metode ini peneliti gunakan agar memperoleh data tentang situasi secara umum TPQ Baitul Qurro' desa Jago, meliputi keberadaan sumber daya manusianya dan manajemen peningkatan sumber daya manusianya.

Jenis-jenis observasi antara lain:

1. Observasi partisipan

Observasi partisipasi adalah pengamatan penelitian dengan cara peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

2. Observasi terstruktur atau tersamar

Observasi terstruktur atau tersamar adalah peneliti dalam pengumpulan data menanyakan terstruktur kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan penelitian. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terstruktur atau tersamar dalam observasi, hal ini menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan.

3. Observasi tak terstruktur

Observasi tak terstruktur adalah observasi yang tidak terstruktur secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi.³⁴

Adapun jenis observasi dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi tak terstruktur dalam melakukan penelitian ini demi keberlangsungan kegiatan TPQ Baitul Qurro' yang sedang berlangsung, karena dengan observasi

³² *Ibid*, hlm. 158.

³³ Soetrisno Hadi., *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi, Jilid I, 1980), Hlm. 136.

³⁴ Sugiyono, *Metodologi Pendidikan...*, hlm. 227-228.

tak terstruktur ini peneliti hanya datang di tempat kegiatan yang diamati tetapi tidak langsung ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

Adapun pengamatan yang di amati dalam metode ini adalah sebagai berikut:

1. Keberadaan sumber daya manusia manusia TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecaatan Praya Lombok Tengah NTB.
2. Manajemen peningkatan sumber daya manusia TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecaatan Praya Lombok Tengah NTB.

b. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Para ahli mengemukakan beberapa macam wawancara antara lain:

1. Wawancara terstruktur

Yaitu peneliti telah mengetahui pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif pun telah dipersiapkan.

2. Wawancara tak terstruktur

Yaitu wawancara yang bebas yang dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data-datanya.³⁵

Dalam penelitian yang peneliti lakukan ini jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara tak terstruktur karena dalam melaksanakannya, peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun

³⁵*Ibid*, hlm. 233.

secara sistematis dan lengkap dalam pengumpulan datanya. Dalam menemukan informasi yang lebih mendalam terkait manajemen sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro’.

Adapun data yang didapatkan dalam metode wawancara ini adalah:

- a. Tanggapan pimpinan atau ustazd/ustazah tentang keberadaan Sumber Daya Manusi TPQ Baitul Qurro’.
- b. Tanggapan pimpinan atau ustazd/ustazah tentang Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia TPQ Baitul Qurro’.
- c. Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah mencari data yang mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, prasasti, notulen rapat, majalah, agenda dan sebagainya.³⁶ Metode ini digunakan agar dapat mengetahui alat/benda yang dianggap penting sebagai tujuannya penelitian misalnya surat instruksi, surat keputusan, dan silabus.

Adapun data yang ingin diperoleh peneliti dari metode dokumentasi ini adalah:

- 1) Data tentang keberadaan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro’.
- 2) Data manajemen peningkatan sumber daya manusia TPQ Baitul Qurro’,).

Adapun data yang diperoleh melalui metode ini adalah:

1. Profil TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah.
2. Keberadaan SDM di TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah.
3. Manajemen peningkatan SDM di TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah.

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, edisi Revisi VI (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 231.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari, penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat memudahkan untuk difahami.³⁷

a. Analisis deskriptif.

Analisis deskriptif adalah penelitian yang di maksudkan untuk mengamati fenomena individual, situasi atau kelompok tertentu yang terjadi secara kekinian.³⁸ Langkah-langkah dalam metode ini dapat digunakan dengan cara mengidentifikasi permasalahan, mendefinisikan, merumuskan, mengumpulkan dan menganalisis data kemudian menyusunnya. Jadi, maksud dari metode ini adalah peneliti berusaha untuk mendeskripsikan, membahas, memahami dan menggali gagasan-gagasan utama yang selanjutnya di tarik dalam satu kasus baru.

b. Analisis Komparasi.

Analisis komparasi yaitu suatu penyelidikan deskriptif yang berusaha mencari pemecahan melalui analisa tentang hubungan-hubungan sebab akibat yaitu meneliti faktor-faktor tertentu yang mempunyai hubungan dengan situasi dan fenomena yang diselidiki dan membandingkan faktor yang satu dengan faktor yang lain.³⁹ Jadi, maksud dari metode komparasi ini adalah peneliti mendeskripsikan dan mengaitkan landasan teori yang ada dengan data yang ada di lapangan yang kemudian di tarik dalam sebuah kesimpulan.

7. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam suatu penelitian dibutuhkan teknik pemeriksaan dalam menetapkan keabsahan data. Hasil dari penelitian ini tentunya harus dipertanggung jawabkan dan dapat dipercaya. Dari itu diperlukannya pengecekan keabsahan data. Tujuannya

³⁷ Sugiyono, *Metodologi Pendidikan.....*, hlm. 88

³⁸ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 41.

³⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu....*, hlm. 247.

agar membuktikan bahwa apa yang di amati oleh peneliti sesuai dengan apa yang benar-benar terjadi di tempat meneliti.

Keabsahan data adalah konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan dan keandalan menurut versi positivisme dan disesuaikan dengan pengetahuan, kriteria dan paradigma sendiri.⁴⁰

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini dalam mengecek data adalah menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain. Menurut Patton, triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.⁴¹

Adapun langkah-langkah triangulasi adalah sebagai berikut:

- a. Memandingkan data hasil wawancara dengan hasil pengamatan;
- b. Membandingkan apa yang dikatakan secara pribadi dengan apa yang dilakukan orang di depan umum;
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi peneliti dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu;
- d. Membandingkan perspektif dengan keadaan seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain;
- e. Membandingkan isi suatu dokumen yang berkaitan dengan hasil wawancara.

⁴⁰ Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), 321.

⁴¹ *Ibid*, hlm. 330.

H. Sitematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini maka disusunlah sistematika pembahasannya sebagai berikut:

- Bab 1. Pendahuluan
Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, fokus masalah, perumusan masalah dan kegunaan penelitian.
- Bab II. Kajian Teoritik
Bab ini terdiri dari: Konsep Pengembangan Model, Konsep model yang dikembangkan, Kerangka teoritik, dan Rancangan Model.
- Bab III. Metode Penelitian
Bab ini terdiri dari: Tujuan Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Karakteristik Model yang dikembangkan, Pendekatan dan Metode Penelitian, dan Langkah-Langkah Pengembangan Model.
- Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan
Bab ini terdiri dari hasil pengembangan model, efektivitas model, dan pembahasan
- Bab V. Penutup
Bab ini terdiri atas kesimpulan dan saran

BAB II

PAPARAN DATA DAN TEMUAN

A. Profil TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Temah NTB

1. Sejarah Berdiri

TPQ Baitul Qurro' merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang ada di Dusun Batu Beson Desa Jago yang dinaungi oleh Kementerian Agama Lombok Tengah dan secara kelembagaan dinaungi oleh Pondok Pesantren Baitul Qurro' yang di kelola oleh Yayasan Baitul Qurro'. Usia sekolah ini relative masih muda yang berdiri ± 5 tahun yang lalu, tepatnya pada tanggal 18 April 2017 sesuai dengan SK Nomor : Kd. 19.02/3/PP.007/57/2017. Lokasi TPQ Baitul Qurro' berada di Dusun Batu Beson, Desa Jago, Kecamatan Praya, Kabupaten Lombok tengah dengan luas areal $\pm 25.00m^2$, dengan alamat Jl. Wakul mantang Lombok Tengah.

Berdirinya TPQ Baitul Qurro' berawal dari liburan sang pendiri TPQ Baitul Qurro' ketika masih mengenyam pendidikan di Pondok Pesantren, liburan sebagaimana lumrahnya semua Pondok Pesantren terutama liburan di bulan Ramadhan yang setiap malam rata-rata sebagian besar masyarakat membaca Al-Qur'an di Masjid setelah Salat Tarawih hingga larut malam bahkan banyak sampai datangnya waktu sahur. di situlah pendiri TPQ Baitul Qurro' mendengar banyak kesalahan para Qori' /Pembaca Al-Qur'an saat itu baik dari golongan Dewasa, Remaja dan Anak-anak sehingga pendiri mengkaji sebab terjadinya kesalahan di kalangan para pembaca tadi.

setelah beberapa lama pendiri mengkaji ketemulah titik permasalahannya, yaitu masyarakat sangat kurang dalam memperhatikan pembelajaran Al-Qur'an karna mereka anggap tidak ada guru yang memang ahli dalam bidang membaca Al-Qur'an yang akan mengajarkan Al-Qur'an kepada mereka dan anak-anak mereka kecuali di pondok

pesantren. Dari situ lah pendiri berinisiatif untuk membangun Taman Pendidikan Al-Qur'an sehingga berdirilah Taman Pendidikan Al-Qur'an yang di Pimpin langsung oleh pendiri dan di beri Nama Al-Kholil Lil Aitam, awalnya lembaga ini khusus untuk tampungan anak yatim dan yang tidak mampu, karena dulu donatur berkeinginan lembaga ini sebagai tampungan anak yatim dan yang tidak mampu.

Akan tetapi setelah 7 bulan berjalan donatur itu hilang kabar dan dana terputus. Dan dari disana kegiatan terus berjalan dan dilihat oleh masyarakat, mereka melihat perkembangan anak yatim sangat pesat mulai dari tidak bisa mengaji sehingga bisa menghafal, dan merekapun menitipkan anaknya ditampungan anak yatim ini dan mereka siap membiayayai anaknya yang penting bisa belajar dan mengaji. Sehingga nama Al-Kholil Lil Aitam kami rubah menjadi Baitul Qurro', jadi penerimaan anak yatim pun tidak mutlak, dan para walipun meminta agar memondokkan anaknya agar fokus mengaji dan belajar, dan sekarang menjadi yayasan pondok pesantren.⁴²

2. Pendiri

TPQ Baitul Qurro' Ini di dirikan oleh Akhina Ust. Miftahuddin yang di Mana Alhamdulillah dengan rahmat dan kasih sayang Allah beliau Di izinkan Allah sebagai hambanya yang Hafizh 30 JUZ Semoga Allah Senantiiasa Membimbingnya dalam kebenaran dan Senantiiasa Menjaga Hafalannya⁴³

3. Tujuan, visi misi TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Temah NTB

a. Tujuan Pendidikan Nasional

Berdasarkan undang – undang nomer 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pasal 3 menyatakan bahwa: tujuan pendidikan nasional adalah pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman

⁴². Dokumen TPQ Baitul Qurro'. di Akses Sabtu 8 Mei 2022

⁴³. Dokumen TPQ Baitul Qurro'. di Akses Sabtu 8 Mei 2022

dan bertakwa kepada Tuhan yang maha esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

b. Visi

Melahirkan generasi pemimpin bangsa dan dunia yang sholeh dan sholehah yang berkarakter Qur'ani.

c. Misi

- 1) Menjadi lembaga pendidikan pencetak hafidz/hafidzoh
- 2) Mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul, kompetitif, global dan rahmatan lil alamin.
- 3) Mencetak generasi yang mandiri, berjiwa pemimpin, cerdas, peka dan berwawasan luas.
- 4) Menciptakan sistem pendidikan berbasis bahasa arab dan inggris

d. Tujuan TPQ Baitul Qurro'

- 1) Tercapainya ribuan Al-Qur'an berjalan di tengah-tengah massyarakat dunia.⁴⁴

4. Struktur Kepengurusan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Temah NTB

Tabel 2.1

Struktur Kepengurusan TPQ Baitul Qurro' adalah sebagai berikut :

N o	NAMA	NIK	J K	TTL	JABATA N	PENDIDI KAN
1	Miftahuddin, S.Pd.	52020128 09940002	L	Bunsalak, 28/09/199 4	Pimpinan	S1
2	Syaidatus Sholihah, S.Pd.	52020164 01820002	P	Bunsalak, 21/04/199 2	Ketua	SLTA
3	Ultah, S.Pd.	52010155 10910004	P	Mesanggo k, 12/03/199 4	Bendahar a	S1

⁴⁴. Dokumen TPQ Baitul Qurro'. di Akses Sabtu 8 Mei 2022

4	Nurjannah, SPd.I	52020160 06780001	P	Bunsalak, 31/12/198 7	Sekretaris	S1
5	Jurniati	52020170 12760015	P	Panti, 30/12/197 6	Guru	SLTA
6	Rukiana Wildayanti	52020161 09970005	P	Jago, 21/09/199 7	Guru	SLTA
7	Faoziah Ismi	52020158 04940005	P	Bundua, 18/04/199 4	Guru	

5. Sarana dan Prasarana

Tersediannya sarana dan prasarana juga dapat menentukan keberhasilan dan kelancaran proses pembelajaran. Semenjak berdirinya Yayasan Pondok Pesantren Baitul Qurro' Desa Jago 5 tahun yang lalu hingga sekarang pembangunan berkembang secara bertahap-tahap.⁴⁵ Adapun sarana dan prasarana yang di sediakan oleh sekolah pada saat ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2

Sarana dan Prasarana TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Temah NTB

No	Nama barang	Jumlah	keterangan
1	Ruang Kelas	3 Ruang	Baik
2	Ruang Kepala Sekolah	1 Ruang	Baik
3	Ruang Wakasek	1 Ruang	Baik
4	Ruang Guru	1 Ruang	Baik
5	Ruang Tata Usaha	1 Ruang	Baik
6	Ruang BK	1 Ruang	Baik
7	Ruang UKS	1 Ruang	Baik
8	Ruang Tamu	1 Ruang	Baik,
9	Ruang Perpustakaan	1 Ruang	Baik
10	Laboratorium Komputer	1 Ruang	Baik
11	Ruang Dapur	1 Ruang	Baik

⁴⁵. Dokumen TPQ Baitul Qurro'. di Akses Sabtu 8 Mei 2022

12	Kamar Mandi Guru	1 Ruang	Baik
13	Kamar Mandi Siswa	4 Ruang	Baik
14	Musholla	1 Ruang	Baik
15	Meja Siswa	40 Buah	Baik
16	Meja Guru	20 Buah	Baik
17	Bangku Siswa	40 Buah	Baik
18	Kursi Guru	20 Buah	Baik
19	Almari	5 Buah	Baik
20	Komputer Praktek	10 Buah	Baik
21	Komputer Administrasi	1 Buah	Baik
22	Printer	2 Buah	Baik
23	Meja Komputer	10 Buah	Baik
24	Alat Hadroh	1 Set	Baik
24	Laptop	1 Buah	Baik
25	Mike	3 Buah	Baik

6. Keadaan Ustadz dan Ustazah TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Temah NTB

Adapun ustadz dan ustazah bukan hanya mengajar santri di kelas, akan tetapi juga memiliki tugas pada penanaman moral dan pembinaan karakter santri yang islami. Adapun tugas ustadz dan ustazah dalam mengajar :

- a. Membuat perangkat pembelajaran (Prota, Prosem, RPP, Program Perbaikan dan Pengayaan serta Silabus)
- b. Melaksanakan KBM dengan tertib sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- c. Mengisi jurnal kegiatan guru, jurnal kelas, dan daftar hadir guru.
- d. Mengikuti upacara sekolah dan rapat yang diselenggarakan sekolah.
- e. Memimpin doa bersama di kelas pada awal dan akhir jam pelajaran
- f. Melaksanakan tugas piket sekolah dan mengisi buku piket
- g. Mengikuti kegiatan peningkatan mutu profesionalisme guru antara lain : MGMP, Pelatihan, dsb.⁴⁶

7. Keadaan Santri/wati TPQ Baitul Qurro'

⁴⁶. Dokumen TPQ Baitul Qurro'. di Akses Sabtu 8 Mei 2022

Santri adalah asset bangsa sebagai penerus masa depan. Latar belakang siswa TPQ Baitul Qurro' adalah beragam, tidak hanya dari desa setempat, akan tetapi dari berbagai desa. Keadaan kultur budaya siswapun bermacam – macam ada yang berasal dari anak Petani, Pedagang, Guru, Pegawai Negeri, Pegaawai Swasta, dan lain – lain.⁴⁷ Sedangkan mengenai jumlah peserta didik TPQ Baitul Qurro' 110 orang terdiri dari laki-laki dan perempuan bisa dilihat di lampiran.

Adapun kegiatan-kegiatan siswa tidak hanya mengaji dan ada juga kegiatan sebagai pengembangan diri bertujuan memberikan kesempatan untuk mengembangkan mengekspresikan bakat dan minat mereka. Kegiatan pengembangan diri difasilitasi dan dibimbing oleh pembimbing, ustaz, atau tenaga kependidikan lain yang berkopeten di bidangnya. Adapun kegiatan yang lain yaitu: menghafal, belajar bahasa arab, dan hadroh.⁴⁸ Untuk dokumentasi kegiatannya bisa dilihat di bagian lampiran.

B. Keberadaan Sumber Daya Manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Temah NTB

1. Keadaan Ustadz dan Ustazah TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Temah NTB.

Sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro Desa Jago menurut peneliti sudah baik, karna rata-rata ustaz/ustazah memiliki background pendidikan Al-Qur'an, lebih lebih ada beberapa pengajar yang sudah mewakili daerah di tingkat provinsi dan nasional di bidang Al-Qur'an baik 20, 30 juz bahkan tafsir Al-Qur'an. Jumlah ustaz dan ustazah di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago saat ini berjumlah 7 orang, rata-rata ustaz yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago memiliki background pendidikan Pondok Pesanten.

Kebanyakan ustaz yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Alumni Pondok Pesantren Nurul Hakim Kediri dan Pondok Pesantren Al-Ajiziah Gunung Sari. Dengan rata-rata

⁴⁷. Dokumen TPQ Baitul Qurro'. di Akses Sabtu 8 Mei 2022

⁴⁸. Dokumen TPQ Baitul Qurro'. di Akses Sabtu 8 Mei 2022

ustaz/ustazah memiliki background pendidikan Pondok Pesanten membuat perkembangan yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago begitu cepat, dilihat dari sejarahnya Yayasan Pondok Pesantren Baitul Qurro' Desa Jago dulunya hanya sebatas Lambaga mengaji dan selang kurang lebih 3 tahun berjalan TPQ ini menjadi Yayasan Pondok Pesantren yang memelilik 4 Lembaga yaitu: Tahfizul Qur'an, PPS Wustho'/MTS, TPQ, TKA, dan saat ini sedang berjalan MA yang baru berjalan 2 tahun.⁴⁹ Adapun hasil wawancara dengan ustazd Miftahuddin, S.Pd. selaku pimpinan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago mengatakan bawah

“saat ini kami kira SDM sudah baik, karna semua guru memiliki background pendidikan Al-Qur'an, lebih lebih ada beberapa pengajar yang sudah mewakili daerah di tingkat provinsi dan nasional di bidang Al-Qur'an baik 20, 30 juz bahkan tafsir Al-Qur'an. Akan tetapi TPQ masih membutuhkan 4 sumber daya manusi yang berkopeten di bidang Al-Qur'an. Dan juga ustazd dan ustazah disini bukan hanya mengajar santri di kelas, akan tetapi juga memiliki tugas pada penanaman moral dan pembinaan karakter santri yang islami.”⁵⁰

Adapun tugas ustadz dan ustazah dalam mengajar :

- a. Membuat perangkat pembelajaran (Prota, Prosem, RPP, Program Perbaikan dan Pengayaan serta Silabus)
- b. Melaksanakan KBM dengan tertib sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- c. Mengisi jurnal kegiatan guru, jurnal kelas, dan daftar hadir guru.
- d. Mengikuti upacara sekolah dan rapat yang diselenggarakan sekolah.
- e. Memimpin doa bersama di kelas pada awal dan akhir jam pelajaran

⁴⁹. Observasi, TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, 25 April 2022.

⁵⁰. Wawancara dengan ustaz Miftahuddin, S.Pd. pada tanggal 25 April 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

- f. Melaksanakan tugas piket sekolah dan mengisi buku piket
- g. Mengikuti kegiatan peningkatan mutu profesionalisme guru antara lain : MGMP, Pelatihan, dsb.⁵¹

Dari hasil wawancara tersebut, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago secara kualitas sudah baik, adapun secara kuantitas TPQ Baitul Qurro' Desa Jago masih membutuhkan sumber daya manusia yang berkopeten di bidang Al-Qur'an. Adapun permasalahan yang sering terjadi di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu: Kesulitan pengontrolan santri yg pulang pergi ketika tidak masuk, Santri lambat dan jarang masuk membuat perkembangnya sangat lambat di banding temen-temennya yang lain, Pemasukan TPQ terkadang lebih kecil dari pengeluarannya, Kelas yang belum sesuai dengan jumlah santri yang setiap tahunnya bertambah pesat.

2. Keadaan santri dan santriwati di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Temah NTB.

Santri dan Santriwati di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago saat ini berjumlah 110, Santri dan Santriwati di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago memiliki Latar belakang yang berbeda, tidak hanya berasal dari Desa setempat, akan tetapi dari berbagai Desa. Keadaan kultur budaya siswapun beraneka macam ada yang berasal dari anak Petani, Pedagang, Guru, Pegawai Negeri, Pegaawai Swasta, dan lain – lain, untuk lebih jelasnya ada di lampiran 1. Dilihat dari sejarah perkembangannya santri dan santriwati di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago begitu cepat, yang dimana dulunya TPQ Baitul Qurro' Desa Jago hanya lembaga santunan anak yatim untuk mengaji, dimana masyarakat melihat perkembangan anak-anak yatim yang ada di TPQ, dari yang tidak bisa mengaji hingga bisa mengaji, ada juga yang sudah menghafal 5 Juz sampai 18 Juz, dan bahkan sampai memperoleh prestasi seperti perestasi yang pernah dicapai oleh peserta didik TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu juara di

⁵¹. Dokumen TPQ Baitul Qurro'. di Akses Sabtu 8 Mei 2022

even- even MTQ dan STQ dari Tingkat Desa sampai Kabupaten yaitu: juara 3 MTQ cabang 10 juz titik kecamatan, juara 2 MHQ cabang 5 juz tingkat provinsi, juara 3 pidato sepulau lombok.⁵² Adapun hasil wawancara dengan ustazd Miftahuddin, S.Pd. selaku pimpinan TPQ Baitul Qurro' SDM di TPQ Baitul Qurro' mengatakan bahwa.

“saat ini santri dan santriwati di TPQ berjumlah 110 orang. Perkembang santri disini cukup baik, dari tidak bisa ngaji jadi bisa ngaji, adajuga yang sudah menghafal baik 5 Juz, 10 Juz hingga 18 Juz, dan ada juga yang berprestasi. Adapun prestasi yang pernah dicapai santri dan santriwati yaitu juara di even- even MTQ dan STQ dari Tingkat Desa sampai Kabupaten yaitu: juara 3 MTQ cabang 10 juz titik kecamatan, juara 2 MHQ cabang 5 juz tingkat provinsi, juara 3 pidato sepulau lombok.”⁵³

Dari hasil wawancara peneliti dengan pimpinan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago. keadaan santri dan santriwati di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago perkembangannya cukup baik. Baik perkembangannya secar kualitas maupun kuantitas. Untuk kuantitasnya santri di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago sudah baik dilihat dari banyaknya orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya di TPQ, akan tetapi terbatasnya asrama mempuat batasan penerimaan santri dan santriwati. Apaun secara kualitas perkembangan santri dan santriwati TPQ Baitul Qurro' Desa Jago sudah baik dilihat dari prestasi yang pernah dicapai. Adapun TPQ Baitul Qurro' Desa Jago ini memfokuskan pada tahfizul Qur'an dan saat ini peserta didik TPQ Baitul Qurro' ini sudah pandai membaca Al-Qur'an bahkan banyak juga yang sudah Menghafal hingga 15, 16 – 18 Juz dari kalangan anak-sampai dewasa.

C. Manajemen peningkatan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Temah NTB.

⁵². Observasi, TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, 25 April 2022.

⁵³. Wawancara dengan ustaz Miftahuddin, S.Pd. pada tanggal 25 April 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago

Manajemen peningkatan sumber daya manusia sudah diterapkan di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago. penerapan manajemen sumber daya manusi penting karena dengan adanya manajemen SDM menjadikan tenaga kerja lebih profesional dan handal dalam bekerja, dan dengan adanya manajemen peningkatan SDM akan lebih baik lagi sehingga dapat memaksimalakan tujuan organisasi atau lembaga. Adapun penerapan manajemen peningkatan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu melalui: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pengadaan SDM, pengembangan dan pelatihan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Perencanaan

Dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago dimulai pada tahun 2020. Perencanaan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago dibuat didasarkan dengan kebijakan dari pimpinan TPQ yang dilandasi pada hasil evaluasi pengurus TPQ Baitul Qurro' Desa Jago dan usulan yang diberikan lainnya. Perencanaan yang dibuat di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago disesuaikan dengan apa saja kebutuhan di TPQ. Adapun perencanaan yang dibuat oleh TPQ Baitul Qurro' Desa Jago mencakup perencanaan kebutuhan bagian-bagian, deskripsi kerja, dan peningkatan fasilitas-fasilitas atau sarana dan prasarana. Dengan perencanaan tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan tugas yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, perencanaan sumber daya manusia yang dibuat oleh TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu pembuatan bagian bidang Tata Usaha, Deskripsi kerja secara tertulis, dan pembangunan asrama. Karena bagian bidang Tata Usaha di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago masih rangkap jabatan sebagai pengajar yang menyebabkan kurang terfokusnya dalam mengelola bidang Tata Usaha, asara yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago masih kurang memadai sehingga penerimaan santri dan santriwati baru dibatasi, dan deskripsi kerja yang ada di TPQ

Baitul Qurro' Desa Jago hanya pembagian kewajiban dan tugas masing-masing dan tidak secara tertulis guna menjadikan pedoman dalam melaksanakan deskripsi kerja. Kemudian Usulan tersebut diajukan ke ustaz/ustazah TPQ di saat rapat evaluasi.⁵⁴ Adapun hasil wawancara dengan Pimpinan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago sebagai berikut :

“ adapun rencana yang kami yaitu merekrut bagian tata usaha, karena bagian tata usaha itu ada dari pegawai tetap Tata Usaha menikah dan berhenti di TPQ ini, kemudian rencana ke dua membangun asrama karena asrama masih kurang sehingga kami membatasi dalam penerimaan santri dan santriwati baru, dan rencana ke tiga yaitu membuat deskripsi kerja secara tertulis karena kami disini masih ada yang rangkap jabatan jadi kami hanya mebagikan tugas dan kewajiban tanpa ada deskripsi kerja tertulis yang harus mereka kerjakan.”⁵⁵

Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa perencanaan yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu: merekrut bagian tata usaha, pembangunan asrama, dan deskripsi kerja secara tertulis. Adapun perencanaan tersebut berlaku sampai saat ini. Adapun usulan deskripsi kerja secara tertulis akan di usahakan. Adapun penyebab utamanya adalah kurangnya sumber daya manusi yang dimana beberapa ustaz/ustazah yang ada rangkap jabatan dengan lembaga yang lain yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Baitul Qurro Desa Jago. Hal ini juga diperjelas oleh ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. selaku ustaz/ustazah TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yang menjadi informan peneliti .

⁵⁴. Observasi, TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, 25 April 2022.

⁵⁵. Wawancara dengan ustaz Miftahuddin, S.Pd. pada tanggal 25 mei 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

“Kita disini masih kurang ustaz/ustazah, sehingga masih ada dari ustaz/ustazah yang rangkap jabatan. Bahkan Pimpinan TPQ sibuk dengan kegiatan belajar mengajar.”⁵⁶

Informan tersebut mengarahkan pada pernyataan bahwa sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago masih kurang . Perencanaan yang dibuat oleh TPQ Baitul Qurro' Desa Jago untuk membuat bagian Tata Usaha tetap, pembangunan asrama dan deskripsi kerja secara tertulis hingga saat ini masih diusahakan oleh pengurus TPQ. Hal ini dilihat dari pernyataan pimpinan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago saat diwawancarai oleh peneliti :

“kami sudah melakukan pengusulan untuk membuat bagian Tata Usaha tetap, deskripsi kerja secara tertulis, dan pemangunan asara keberbagai pihak donatur dan masih kami sama-sama usahakan”⁵⁷

Hasil wawancara dengan ustazd Miftahuddin, S.Pd. tentang perencanaan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu pembuatan bagian Tata Usaha tetap, pembangunan asrama dan deskripsi kerja secara tertulis. Dan perencanaan tersebut masih diusahakan. Adapun dasar perencanaannya di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago ditentukan melalui beberapa aspek, yaitu kebutuhan di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago seperti kelengkapan bagian bidangnya, kebutuhan agar lancarnya keberlangsungan belajar mengajar, dan kebutuhan TPQ secara umum.

Data di tersebut menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago mencakup perencanaan secara kuantitas maupun kualitas. Secara kuantitas yaitu melalui perencanaan untuk pengretrutan bagian Tata

⁵⁶. Wawancara dengan ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. pada tanggal 25 mei 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

⁵⁷. Wawancara dengan ustaz Miftahuddin, S.Pd. pada tanggal 25 mei 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

Usaha tetap, dan pembaguanan asrama. sedangkan secara kualitas yaitu melalui perencanaan pembuatan deskripsi kerja secara tertulis agar deskripsi kerja berjalan sesuai dengan yang tujuan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago. Dalam setiap perencanaan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yang telah dipaparkan di atas , tidak terlepas dari berbagai hambatan . Seperti yang dinyatakan oleh Kepala TPQ Baitul Qurro' Desa Jago bahwa TPQ ataupun Yayasan Baitul Qurro' Desa Jago ini merupakan lembaga swasta menjadikan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago berjalan dengan sendirinya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasi sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago dilakukan oleh Pimpinan TPQ yang merupakan pendiri Yayasan Baitul Qurro' Desa Jago. Pimpinan TPQ melakukan pengorganisaian dengan pembagian tugas dan kewajiban untuk setiap ustaz/ustazah yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago. Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab yang di bebankan dilihat dari kemampuan ustaz/ustazah TPQ Baitul Qurro' Desa Jago berbeda - beda. Adapun Struktur Jabatan Keustaz/ustazahan TPQ Baitul Qurro' adalah sebagai berikut:⁵⁸

Tabel 2.3

Struktur Jabatan Keustaz/ustazahan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago

NAMA	JABATAN
Miftahuddin, S.Pd.	Pimpinan
Syaidatus Sholihah, S.Pd.	Ketua
Ultah, S.Pd.	Bendahara
Nurjannah, SPd.I	Sekretaris

⁵⁸. Wawancara dengan ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. pada tanggal 25 mei 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

Jurniati	Guru
Rukiana Wildayanti	Guru
Faoziah Ismi	Guru

Pembagian tugas di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago sudah dilaksanakan, akan tetapi belum membuat deskripsi kerja secara tertulis untuk masing masing ustaz/ustazah yang ada. Tujuan diadakannya prgram kerja adalah untuk ustaz/ustazah yang ada dapat mengetahui apa yang harus dikerjakannya. Oleh sebab itu pada pelaksanaan program kerja TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yang dilakukan oleh ustaz/ustazah TPQ berjalan dengan sendirinya tanpa adanya panduan kerja.⁵⁹ Adapun hasil wawancara dengan pimpinan TPQ Baitul Qurro' mengatakan bahwa.

“Untuk pembagian tugas dan kewajiban di TPQ kita lihat dari kemampuan ustaz/ustazah. Adapun struktur organisasi yang ada di TPQ sudah ada tapi deskripsi kerjanya tidak secara tertulis. jadinya disini ustaz/ustazah dalam menjalankan deskripsi kerja tidak memiliki panduan kerja. Dan menjalankan tugasnya sesuai dengan pengetahuannya”⁶⁰

Adapun tanggapan dari ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. selaku ustaz/ustazah di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago mengatakan bahwa.

“Untuk pembagian tugas atau tanggung jawab kita disini masih ada yang rangkap jabatan, masih ada ustaz/ustazah yang memegang dua bagian.”⁶¹

⁵⁹. Observasi, TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, 25 April 2022.

⁶⁰. Wawancara dengan ustaz Miftahuddin, S.Pd. pada tanggal 25 mei 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

⁶¹. Wawancara dengan ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. pada tanggal 25 mei 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

Dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber diatas disimpulkan bahwa. Pengorganisasian atau pembagian tugas di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago sudah dilaksanakan. Adapun pembagian tugas atau kewajiban yang diberikan kepada ustaz/ustazah dilihat dari kemampuan setiap ustaz/ustazah. Adapun pembagian tugas atau deskripsi kerja yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago tika secara tertulis, hal ini menyebabkan kurangnya panduan dalam menjalankan kerja. Dan juga adanya beberapa ustaz/ustazah TPQ Baitul Qurro' Desa Jago rangkap jabatan dengan lembaga lain yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Baitul Qurro' Desa Jago membuat ustaz/ustazah bekerja kurang epektif. Data tersebut menunjukkan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago masih belum memiliki deskripsi kerja yang berpedoman dan dari ustaz/ustazahnya masih ada yang rangkap jabatan. Disisi lain, keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki oleh TPQ Baitul Qurro' Desa Jago seringkali menyebabkan pembagian kerja di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago berjalan dengan kurang baik. Hal ini terlihat dari tidak adanya panduan kerja di bidang masing-masing. Walaupun dalam pelaksanaannya berjalan dengan lancar.

3. Pelaksanaan

Pelaksanaan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago terlihat dalam kegiatan-kegiatan yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago. Kegiatan-kegiatan yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago pada hari Senin samapai Jum'at Tahzin, hari sabtu muhadaroh bagi santri dan santriwati. Adapun kegiatan ustaz/ustazah TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu: Membuat perangkat pembelajaran, Mengisi jurnal kegiatan guru jurnal kelas dan daftar hadir guru, melaksanakan KBM dengan tertib sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, memimpin doa bersama di kelas pada awal dan akhir jam pelajaran, mengikuti upacara sekolah dan rapat yang diselenggarakan sekolah, melaksanakan tugas piket sekolah dan mengisi buku piket, mengikuti kegiatan peningkatan mutu

profesionalisme guru antara lain.⁶² Adapun Pimpinan TPQ hanya mengontrol dan memberi arahan kesetiap bagian-bagian yang ada, tidak langsung ikut terjun dalam bagian-bagian yang lain. Berikut hasil wawancara dengan Pimpinan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

“Untuk menggerakkan ustaz/ustazah dalam pelaksanaan deskripsi kerja, saya hanya mengontrol dan memberikan arahan agar lebih terarah dalam pelaksanaan deskripsi kerja yang ada. Saya juga sudah membagi tugas untuk setiap bagian.”⁶³

Dari hasil wawancara di atas terlihat bahwa ustazd Miftahuddin, S.Pd. sebagai Pimpinan TPQ, hanya mengontrol dan memberikan arahan kepada ustaz/ustazah untuk menjalankan deskripsi kerja yang lebih terarah. Selain itu juga sudah membagi tugas bagian penanggung jawab untuk masing - masing ustaz/ustazah. Selain pengontrolan dan arahan yang diberikan ke ustaz/ustazah TPQ. Yang berperan penting juga dalam melakukan proses pelaksanaan adalah motivasi dan pujian juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dari ustaz/ustazah yang dibawah. Berikut hasil wawancara dengan Pimpinan TPQ tentang motivasi dan pujian yang diberikan kepada stafnya.

“Motivasi khusus itu tidak ada . Tapi kami selalu untuk menciptakan suasana hubungan yang selalu meminimalisir tekanan kerja melalui komunikasi yang baik. Mengenai pujian, para ustaz/ustazah biasanya yang saling membantu dalam melakukan pekerjaan agar tidak terlalu tertekan dalam bekerja.”⁶⁴

⁶². Observasi, TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, 25 April 2022.

⁶³. Wawancara dengan ustaz Miftahuddin, S.Pd. pada tanggal 25 mei 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

⁶⁴. Wawancara dengan ustaz Miftahuddin, S.Pd. pada tanggal 25 mei 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

Adapun tanggapan dari ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. selaku ustaz/ustazah di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago mengatakan bahwa.

“Untuk motivasi kerja atau pujian mungkin kurang, tapi disini kami berasa keluarga, jadi apapun permasalahan kami saling bantu.”⁶⁵

Dari hasil wawancara di atas, pelaksanaan kegiatan-kegiatan di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago berjalan sesuai dengan pembagian tugas dan kewajiban masing-masing ustaz/ustazah, adapun pimpinan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago hanya mengontrol dan memberikan arahan, saran, motivasi, dan pujian terhadap kinerja ustaz/ustazahnya agar ustaz/ustazah TPQ dapat bekerja dengan maksimal.

4. Pengawasan

Kegiatan pengawasan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro Desa Jago dilakukan melalui dua cara yaitu, pertama sistem daftar hadir bagi ustaz/ustazah TPQ Baitul Qurro Desa yang diletakkan di kantor TPQ, hal ini bertujuan untuk melihat kedisiplinan para ustaz/ustazah. Cara pengawasan yang kedua adalah rapat evaluasi dalam hal ini pengawasan secara langsung atasan kepada bawahan yang dilakukan oleh pimpinan TPQ Baitul Qurro Desa untuk mengetahui hasil kinerja ustaz/ustazahnya.⁶⁶ Adapun hasil wawancara peneliti dengan pimpinan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago mengatakan bahwa.

“Untuk pengawasan sumber daya manusia di TPQ ini, ada beberapa sistem yang kita terapkan . Pertama yaitu dengan sistem daftar hadir untuk tenaga pengajar atau pegawai kemudian daftar hadir tersebut direkap untuk mengetahui kedisiplinan ustaz/ustazah. keuda dengan rapat evaluasi, evaluasi kita adakan satu kali

⁶⁵. Wawancara dengan ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. pada tanggal 25 mei 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

⁶⁶. Observasi, TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, 25 April 2022.

seminggu bertujuan untuk mengetahui kinerja para ustaz/ustazah.”⁶⁷

Adapun tanggapan dari ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. selaku ustaz/ustazah di TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago mengatakan bahwa.

“Untuk pengawasan yang ada di TPQ oleh pimpinan yaitu melalui Daftar hadir, dan rapat evaluasi.”⁶⁸

Adapun hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa sistem pengawasan yang ada di TPQ Baitul Qurro’ dilakukan melalui daftar hadir ustaz/ustazah yang diletakkan di kantor TPQ yang bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan para ustaz/ustazah, dan pengawasan yang kedua melalui rapat evaluasi yang dilakukan pimpinan TPQ setiap satu kali seminggu untuk mengetahui kinerja ustaz/ustazah dan perkembangan santri dan santriwati yang di didik.

5. Pengadaan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah NTB.

Pengadaan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago dilakukan dengan beberapa tahapan. Tahapan pertama yaitu dengan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago. Tahapan kedua yaitu seleksi, yang di seleksi disini yaitu bacaan Al-Qur-an dan hafalan bagi yang menghafal. Tahapan yang terakhir yaitu tes wawancara. Setelah dinyatakan lulus dari tahapan-tahapan tersebut barulah pimpinan TPQ membuat surat tanda diterima untuk mengajar di TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago.⁶⁹ Adapun hasil wawancara dengan ustazd Miftahuddin, S.Pd. selaku pimpinan TPQ mengatakan bahwa.

⁶⁷ Wawancara dengan ustaz Miftahuddin, S.Pd. pada tanggal 25 mei 2022, di TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago.

⁶⁸ . Wawancara dengan ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. pada tanggal 25 mei 2022, di TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago.

⁶⁹ . Observasi, TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago, 25 April 2022.

“Adapun tahapan-tahapan dalam pengadaan sumber daya manusi di TPQ yaitu melalui 3 tahapan, pertama melengkapi persyaratan, kedua seleksi, dan ketiga wawancara. Kita lebih melihat background pendidikannya dan berkopeten dalam bidang Al-Qur’an.”⁷⁰

Adapun Ustazah Syaidatus Sholihah selaku ustaz/ustazah memberi tanggapan sebagai berikut.

“Adapun tahapan-tahapan yang harus dipenuhi untuk mengajar di TPQ yaitu: memenuhi persyaratan, seleksi dan wawancara.”⁷¹

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengadaan sumber daya manusi di TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago dilakukan dengan bebrapa tahapan. Tahapan pertama yaitu dengan memenuhi persyaratan, tahapan kedua seleksi, tahapan yang terakhir yaitu tes wawancara. Dan setelah lulus proses seleksi dan wawancara, dan mendapatkan orang yang sesuai dengan yang dibutuhkan maka selanjutnya adalah pengangkatan ustaz/ustazah dan diberikan tugas kewajiban.

a. Adapun Persyaratannya yaitu:

1. Memiliki background pendidikan Al-Qur’an (dibuktikan dengan sertifikat / piagam Al-Qur’an).
2. Memiliki pengalaman dalam mengajarkan Al-Qur’an.
3. Lulus sleksi.
4. Siap Diam di asrama guru/pulang pergi

b. Tahap selanjutnya seleksi

1. Tes bacaan Al-Qur’an / hafalan bagi yg sudah menghafal
2. Wawancara.⁷²

⁷⁰. Wawancara dengan ustaz Miftahuddin, S.Pd. pada tanggal 25 April 2022, di TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago.

⁷¹. Wawancara dengan ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. pada tanggal 28 April 2022, di TPQ Baitul Qurro’ Desa Jago.

⁷². Dokumen TPQ Baitul Qurro’ . di Akses Sabtu 8 Mei 2022 .

6. Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah NTB.

Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, ada beberapa kegiatan pengembangan dan pelatihan yang di berikan oleh pimpinan TPQ kepada ustaz/ustazah TPQ, baik berupa pendidikan maupun pelatihan. Dan dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia di TPQ upaya yang dilakukan yaitu memberikan pelatihan yang dikhususkan untuk ustaz dan ustazah yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.⁷³ Adapun hasil wawancara peneliti dengan pimpinan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago mengatakan bahwa.

“Pelatihan yang kami berikan kepada para ustaz/ustazah yaitu pelatihan Metode Ummi dan Tahsin, adapun untuk melihat pengembangan ustaz/ustazah di TPQ kita mengadakan rapat evaluasi, dimana para ustaz/ustazah melaporkan kinerjanya, perkembangan santri dan santriatinya, dan melaporkan permasalahan yang dihadapi.”⁷³

Adapun Ustazah Syaidatus Sholihah selaku ustaz/ustazah memberi tanggapan sebagai berikut.

“pernah juga di berikan pelatihan bagaimana dalam mengajar. karena target kita kan anak-anak, nah yang diajarkan itu bagaimana cara kita mengajarkan anak-anak mau ngaji dan fokus dalam mengaji.”⁷⁴

Adapun hasil wawancara dengan narasumber tersebut. Pelatihan yang diberikan oleh pimpinan kepada Sumber Daya Manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu pelatihan seperti metode Ummi dan Tahsin TPQ Baitul Qurro'. dan

⁷³. Observasi, TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, 25 April 2022.

⁷⁴. Wawancara dengan ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. pada tanggal 28 April 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

untuk pengembangannya melalui mengadakan rapat evaluasi yang di lakukan setiap sore sabtu terkait perkembangan hasil mengajar, dengan masing masing ustazd dan ustazah melaporkan perkembangan hasil didik masing masing per orang dan kendala-kendalanya yang ada.⁷⁵

Pelatihan yang diberikan di TPQ Baitul Qurro' yaitu:

a. Pelatihan Metode Ummi

Metode Ummi adalah metode dalam pembelajaran Al-Qur'an. Ummi sendiri bermakna ibu yang identik dengan sabar, tabah, dan lembut. dalam pembelajaran Al-Qur'an menggunakan metode Ummi ini mengusung tiga prinsip. Yakni mudah, menyenangkan, dan menyentuh hati.

b. Pelatihan Tahsin tetap setiap Kamis sore oleh pimpinan TPQ kepada seluruh guru.

Yaitu pelatihann yang bertujuan untuk memperbaiki, meningkatkan, atau membaguskan kualitas bacaan Al-Qur'an.

7. Pemberian Kompensasi.

sistem kompensasi yang digunakan di TPQ Baitul Qurro' yaitu menggunakan sistem kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung. Sistem kompensasi secara langsung diberikan berupa upah tetap setiap bulan, bantuan pengobatan apabila ada guru yang sakit/terkena musibah, Bonus berupa THR, dan memberikan upah tambahan bagi guru yang di berikan kerja tambahan. Sedangkan kompensasi yang tidak langsung berupa liburan setiap tahun dan pengakraban. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik yaitu berupa gaji pokok bulanan. Kompensasi diluar gaji pokok berupa bonus tunjangan hari raya (THR), bantuan pengobatan, dan upah tambahan bagi di beri kerja tambahan. Adapun hasil wawancara dengan Ustazd Miftahuddin mengatakan bawah.

⁷⁵. Observasi, TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, 25 April 2022.

“kompensasi atau gaji yang kami berikan kepada ustazd dan ustazah yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji bulanan, THR, bantuan pengobatan dan kompensasi tidak langsung berupa liburan dan pengakraban”⁷⁶

Adapun Ustazah Syaidatus Sholihah selaku ustaz/ustazah memberi tanggapan sebagai berikut.

“Alhamdulillah masalah gaji yang kami terima disini dibilang rendah sekali tidak, dibilang tinggi juga tidak, Alhamdulillah bisa mencukupi.”⁷⁷

Adapun hasil wawancara peneliti dengan narasumber dapat disimpulkan bawah, kompensasi/gaji yang di berikan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago baik secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung yaitu: berupa upah tetap setiap bulan, bantuan pengobatan apabila ada guru yang sakit/terkena musibah, Bonus berupa THR, dan memberikan upah tambahan bagi guru yang di berikan kerja tambahan. Sedangkan kompensasi/gaji yang tidak langsung berupa liburan setiap tahun dan pengakraban. Adapun sumber dana kompensasi atau gaji TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu: Iuran santri setiap bulan, Bantuan pemerintah daerah / provinsi, Bantuan dari donatur yang tak terduga, Hasil usaha TPQ berupa Koperasi pembelajaran kebutuhan santri, dan Besar iuran santri / bulannya.⁷⁸ Dengan sistem kompensasi yang sudah diterapkan di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, maka memberikan motivasi dan memberikan penghargaan kepada ustazd dan ustazah yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago. Dengan begitu, TPQ Baitul Qurro' Desa Jago akan lebih meningkatkan kualitas

⁷⁶. Wawancara dengan ustaz Miftahuddin, S.Pd. pada tanggal 25 April 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

⁷⁷. Wawancara dengan ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. pada tanggal 28 April 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

⁷⁸. Observasi, TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, 25 April 2022.

ustaz/ustaza dan menciptakan ustaz/ustazah yang bermutu dan profesional di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

8. Pengintegrasian (integration).

Pengintegrasian TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, yaitu bagaimana cara menyesuaikan kebutuhan TPQ dengan tenaga kerja, memberikan motivasi kerja, dan kepuasan dalam kerja di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago sudah dilakukan baik motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Yang pertama motivasi kerja dilakukan dengan cara mengadakan komunikasi sekali setiap minggu usai melakukan evaluasi, komunikasi terkait masalah dalam kehidupan atau masalah-masalah yang lain yang bisa di bantu oleh rekan ustaz/ustazah. Kedua kepuasan kerja, kepuasan kerja hanya bisa dirasakan oleh pribadi masing-masing.

Akan tetapi kepuasan kerja bisa dilihat dari pemberian kompensasi yang diberikan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu berupa, upah bulanan, bonus, bantuan pengobatan, dan liburan. Ketiga, dalam mengelola TPQ Baitul Qurro' Desa Jago agar dapat menyesuaikan kebutuhan TPQ dengan tenaga pendidik untuk memperoleh hasil yang efektif, dan efisien. Pimpinan TPQ mengelola TPQ Baitul Qurro' Desa Jago dengan cara membagi santri menjadi beberapa kelas sesuai kemampuan santri dan bakat guru, Kelas iqro' bagi santri yang masih usia dini yg baru mulai belajar Al-Qur'an, Kelas tahsin bagisantri yg sudah bisa menyambung, memperbaiki dan melancarkan bacaan, Kelas menghafal bagi santri yang sudah baik bacaan Al-Qur'annya.⁷⁹ Adapun hasil wawancara dengan pimpinan TPQ Ustazd Miftauddin, S.Pd. mengatakan bahwa.

“pengintegrasian yang kami lakukan yaitu dengan cara, melakukan komunikasi sekali setiap minggu usai melakukan evaluasi, komunikasi terkait masalah dalam kehidupan atau masalah yang bisa di bantu oleh rekan guru TPQ, Memberikan tenaga kerja gaji atau upah, bantuan pengobatan apabila ada guru yang sakit/terkena musibah,

⁷⁹. Observasi, TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, 25 April 2022.

upah tambahan bagi guru yang di berikan kerja tambahan, dan liburan setiap tahun.”⁸⁰

Adapun Ustazah Syaidatus Sholihah selaku ustaz/ustazah memberi tanggapan sebagai berikut.

“Untuk motivasi, disini kita itu merasa satu keluarga yang saling mendukung dan tegur sapa. kemudian masalah kepuasan manusia tidak pernah puas tapi alhamdulillah pemberian yang diberikan TPQ bisa mencukupi kebutuhan hidup dan merasakan kenyamanan berada disini. Dan kesuaian kebutuhan guru dengan TPQ, saya rasa sudah sesuai karena kami ditempatkan untuk mengajar sesuai dengan bakat dan kemampuan kami.”⁸¹

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa, upaya TPQ Baitul Qurro' untuk mengelola agar dapat tercapainya pembelajaran yang baik. TPQ Baitul Qurro' melihat dulu kemampuan ustazd atau ustazah yang ada dan kelas yang akan mereka isi. Adapun pembagian kelas di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago berdasarkan kemampuan santri yaitu, Kelas iqro' bagi santri yang masih usia dini yg baru mulai belajar Al-Qur'an, Kelas tahsin bagi santri yg sudah bisa menyambung, memperbaiki dan melancarkan bacaan, dan Kelas menghafal bagi santri yang sudah baik bacaan Al-Qur'annya. Dengan adanya pengintegrasian di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago baik motivasi kerja, kepuasan kerja, dan penyusuaian sumber daya manusia yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago dapat meningkatkan loyalitas dan keaktifan ustazd dan ustazah dalam menjunjung tercapainya tujuan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

⁸⁰. Wawancara dengan ustaz Miftahuddin, S.Pd. pada tanggal 25 April 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

⁸¹. Wawancara dengan ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. pada tanggal 28 April 2022, TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

9. Pemeliharaan

Adapun pemeliharaan pengurus di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago baik fisik maupun non fisik yaitu. Pemeliharaan fisik yaitu dengan cara menyediakan obat-obatan yang sering dibutuhkan, bantuan pengobatan, dan non fisik berupa pasilitas dengan senyaman mungkin dan komunikasi yang baik.⁸² Adapun hasil wawancara dengan pimpinan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago ustazd Miftahuddin,S.Pd. mengatakan bahwa.

“Untuk pemeliharaan pengurus fisik kami menyediakan obat-obatan yang sering dibutuhkan, memberikan bantuan pengobatan apabila ada guru yang sakit/terkena musibah, dan non fisik berupa memberikan fasilitas dengan senyaman mungkin, dan berkomunikasi yang baik.”⁸³

Adapun Ustazah Syaidatus Sholihah selaku ustaz/ustazah memberi tanggapan sebagai berikut.

“untuk pemeliharaan, TPQ menyediakan obat-obatan yang sering dibutuhkan, bantuan biaya pengobatan, dan pasilitas yang yaman dan aman.”⁸⁴

Dari hasil wawancara dengan narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa, pemeliharaan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago baik sifatnya fisik dan non fisik, adapun pemeliharaan fisik berupa persediaan obat-obatan dan bantuan pengobatan, adapun non fisik berupa pasilitas dengan senyaman mungkin, dan tetap menjalankan komunikasi yang baik. Kegiatan pemeliharaan SDM di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago sasaran utamanya yaitu tetap bertahannya sumber daya manusia yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

⁸². Observasi, TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, 25 April 2022.

⁸³. Wawancara dengan ustaz Miftahuddin, S.Pd. pada tanggal 25 April 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

⁸⁴. Wawancara dengan ustazah Syaidatus Sholihah, S.Pd. pada tanggal 28 April 2022, di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

BAB III

PEMBAHASAN

Berdasarkan paparan data dan temuan yang telah peneliti cantumkan di bab sebelumnya, maka dalam pembahasan ini akan dibagi menjadi beberapa sub bab.

A. Keberadaan Sumber Daya Manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah NTB.

Sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago secara kualitas sudah baik, adapun secara kuantitas TPQ Baitul Qurro' Desa Jago masih membutuhkan 4 sumber daya manusia. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Keadaan Ustadz dan Ustazah TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah NTB.

Ustadz dan Ustazah di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago menurut peneliti sudah baik, karna rata-rata ustaz/ustazah memiliki background pendidikan Al-Qur'an, lebih lebih ada beberapa pengajar yang sudah mewakili daerah di tingkat provinsi dan nasional di bidang Al-Qur'an baik 20, 30 juz bahkan tafsir Al-Qur'an. Jumlah ustaz dan ustazah di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago saat ini berjumlah 7 orang, rata-rata ustaz yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago memiliki background pendidikan Pondok Pesanten.

Kebanyakan ustaz dan ustazah yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Alumni Pondok Pesantren Nurul Hakim Kediri dan Pondok Pesantren Al-Ajziah Gunung Sari. Dengan rata-rata ustaz/ustazah memiliki background pendidikan Pondok Pesanten membuat perkembangan yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago begitu cepat, dilihat dari sejarahnya Yayasan Pondok Pesantren Baitul Qurro' Desa Jago dulunya hanya sebatas Lembaga mengaji dan selang kurang lebih 3 tahun berjalan TPQ ini menjadi Yayasan Pondok Pesantren yang memelilik 4 Lembaga yaitu: Tahfizul Qur'an, PPS Wustho'/MTS, TPQ, TKA, dan saat ini sedang berjalan MA yang baru berjalan 2 tahun. Adapun ustaz dan

ustazah yang ada di TPQ Baitul Qurro' tidak hanya mengajar santri dan santriwati di kelas, akan tetapi juga memiliki tugas pada penanaman moral dan pembinaan karakter santri yang islami.

Hal ini selaras dengan perkataan Azjumardi Azra, bahwa yang dimaksud sumber daya berkualitas adalah manusia yang memiliki kualitas seimbang, beriman, berilmu (BERIPTEK), dan beramal baik secara lahiriyah dan batiniya.⁸⁵

Adapun kegiatan-kegiatan ustaz dan ustazah di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu: membuat peran gkat pembelajaran (Prota, Prosem, RPP, Program Perbaikan dan Pengayaan serta Silabus), mengisi jurnal kegiatan guru jurnal kelas dan daftar hadir guru, melaksanakan KBM dengan tertib sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, memimpin doa bersama di kelas pada awal dan akhir jam pelajaran, mengikuti upacara sekolah dan rapat yang diselenggarakan sekolah, melaksanakan tugas piket sekolah dan mengisi buku piket, Mengikuti kegiatan peningkatan mutu profesionalisme guru.

2. Keadaan santri dan santriwati di TPQ Baitul Qurro'

Santri dan Santriwati di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago saat ini berjumlah 110, Santri dan Santriwati di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago memiliki Latar belakang yang berbeda, tidak hanya berasal dari Desa setempat, akan tetapi dari berbagai Desa. Keadaan kultur budaya siswapun bermacam-macam ada yang berasal dari anak Petani, Pedagang, Guru, Pegawai Negeri, Pegaawai Swasta, dan lain – lain, untuk lebih jelasnya ada di lampiran 1. Dilihat dari sejarah perkembangannya santri dan santriwati di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago begitu cepat, yang dimana dulunya TPQ Baitul Qurro' Desa Jago hanya lembaga santunan anak yatim untuk mengaji, dimana masyarakat melihat perkembangan anak-

⁸⁵. Azjumardi Azra, *Pendidikan Islam tradisi dan Modernisasi Menuju Millenium Baru*, (Jakart: PT. Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. 55.

anak yatim yang ada di TPQ, dari yang tidak bisa mengaji hingga bisa mengaji, ada juga yang sudah menghafal 5 Juz sampai 18 Juz, dan bahkan sampai memperoleh prestasi seperti perestasi yang pernah dicapai oleh peserta didik TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu juara di even- even MTQ dan STQ dari Tingkat Desa sampai Kabupaten yaitu: juara 3 MTQ cabang 10 juz titik kecamatan, juara 2 MHQ cabang 5 juz tingkat provinsi, juara 3 pidato sepulau lombok.

Keadaan santri dan santriwati di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago perkebangannya cukup baik. Baik perkembangannya secara kualitas maupun kuantitas. Untuk kuantitasnya santri di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago sudah baik dilihat dari banyaknya orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya di TPQ, akan tetapi terbatasnya asrama mempuat batasan penerimaan santri dan santriwati. Adapun secara kualitas perkembangan santri dan santriwati TPQ Baitul Qurro' Desa Jago sudah baik dilihat dari prestasi yang pernah dicapai. Adapun TPQ Baitul Qurro' Desa Jago ini memfokuskan pada tahfizul Qur'an dan saat ini peserta didik TPQ Baitul Qurro' ini sudah pandai membaca Al-Qur'an bahkan banyak juga yang sudah menghafal hingga 15, 16 – 18 Juz dari kalangan anak- sampai dewasa.

Permasalahan yang sering terjadi di TPQ Baitul Qurro' yaitu: Kesulitan pengontrolan santri yg pulang pergi ketika tidak masuk, Santri lambat dan jarang masuk membuat perkembangannya sangat lambat di banding temen-temennya yang lain, Pemasukan TPQ terkadang lebih kecil dari pengeluarannya, Kelas yang belum sesuai dengan jumlah santri yang setiap tahunnya bertambah pesat.

B. Manajemen peningkatan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro'.

Manajemen sumber daya manusia sudah diterapkan di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago. penerapan manajemen sumber daya manusia penting karena dengan adanya manajemen SDM menjadikan tenaga kerja lebih profesional dan handal dalam bekerja, dan dengan adanya manajemen SDM meningkatkan

SDM akan lebih baik lagi sehingga dapat memaksimalakan tujuan organisasi atau lembaga. Adapun penerapan manajemen sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pengadaan SDM, pengembangan dan pelatihan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan.

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago sesuai dengan yang dikatakan oleh Edwin B. Flippo, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, Peningkatan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Rivai dan Sagala, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengadilan. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.⁸⁶ Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Perencanaan

Setiap kegiatan apapun tujuannya hanya dapat berjalan secara efektif dan efisien bilamana sebelumnya sudah dipersiapkan dan direncanakan terlebih dahulu dengan matang. Perencanaan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago dibuat didasarkan kebijakan oleh pimpinan TPQ yang berlandaskan pada hasil evaluasi pengurus TPQ dan usulan yang diberikan. Perencanaan yang dibuat oleh TPQ disesuaikan dengan kebutuhan TPQ. Perencanaan yang dibuat TPQ yaitu perencanaan deskripsi kerja, kebutuhan bagian bidang, serta peningkatan fasilitas atau sarana dan prasarana. Dengan perencanaan tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan tugas di TPQ .

⁸⁶Veitzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 1.

Perencanaan sumber daya manusia yang dibuat oleh TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu pembuatan bagian Tata Usaha, pembangunan asrama dan Deskripsi kerja secara tertulis. Karena Tata Usaha di TPQ masih rangkap jabatan sebagai pengajar, asara masih kurang memadai sehingga penerimaan santri baru dibatasi dan deskripsi kerja hanya berjalan sesuai kewajiban dan tugas masing-masing. Kemudian Usulan tersebut diajukan ke ustaz/ustazah TPQ di saat evaluasi.

Adapun usulan deskripsi kerja secara tertulis akan di usahakan. Selain perencanaan yang telah disusun oleh TPQ, dari beberapa ustaz/ustazah TPQ yang ada, tidak hanya melakukan pekerjaan TPQ, tapi lebih banyak mengarah pada kegiatan-kegiatan belajar mengajar dikelas. Penyebab utamanya adalah beberapa ustaz/ustazah yang ada masih rangkap jabatan dengan lembaga yang lain yang ada di Yayasan PPS Baitul Qurro Desa Jago. Sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago masih kurang . Perencanaan yang dibuat oleh TPQ Baitul Qurro' Desa Jago untuk membuat bagian Tata Usaha tetap, pembangunan asrama dan deskripsi kerja secara tertulis hingga saat ini masih diusahakan oleh pihak TPQ. Adapun dasar perencanaannya ditentukan melalui beberapa aspek . Yaitu kebutuhan di TPQ seperti tenaga yang berkopeten dalam bidangnya , kebutuhan agar lancarnya keberlangsungan belajar mengajar, dan kebutuhan TPQ secara umum.

Hal ini selaras dengan ucapan Marno & Trio Supriyanto perencanaan adalah penentuan secara matang dan cerdas tentang apa yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Aderson sebagaimana yang dikutip oleh Marno, mengatakan bahwa perencanaan adalah proses

mempersiapkan seperangkat keputusan bagi perbuatan dimasa datang.⁸⁷

Data di tersebut menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago mencakup perencanaan secara kuantitas maupun kualitas. Secara kuantitasnya yaitu melalui perencanaan untuk merekrut bagian Tata Usaha tetap, dan pembaguanan asrama. sedangkan secara kualitasnya yaitu melalui perencanaan pembuatan deskripsi kerja secara tertulis agar berjalan sesuai dengan yang telah diusahakan.

Dalam setiap perencanaan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yang sudah diuraikan di atas, tidak terlepas dari hambatan . Seperti yang dinyatakan oleh Kepala TPQ Baitul Qurro' Desa Jago bahwa TPQ ataupun Yayasan Baitul Qurro' Desa Jago ini merupakan lembaga swasta menjadikan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago berjalan dengan sendirinya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian dapat didefinisikan sebagai proses penyesuaian struktur organisasi dengan tujuan, sumber daya dan lingkungannya. Sedangkan definisi sederhana pengorganisasian ialah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, serta wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan yang utuh. Pengorganisasi sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago dilakukan oleh Pimpinan TPQ yang merupakan pendiri Yayasan Baitul Qurro' Desa Jago. Pimpinan TPQ melakukan pembagian tugas agar setiap ustaz/ustazah TPQ memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda - beda . Namun belum membuat deskripsi kerja secara tertulis untuk masing masing ustaz/ustazah yang ada.

⁸⁷. Marno & Trio Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: P.T Refika Aditama, 2008), hlm. 13.

Hal ini selaras dengan perkataan Ahmad, Rohani dan Abu Ahmadi, Pengorganisasian merupakan kegiatan administratif untuk menyusun struktur dan membentuk hubungan-hubungan kerja sama sehingga setiap tindakan dalam suatu lembaga organisasi tertentu berjalan secara harmonis, bersamaan, tidak over lapping, semua diarahkan untuk mencapai tujuan bersama pada lembaga atau organisasi yang bersangkutan.⁸⁸

Tujuan diadakannya program kerja adalah agar ustaz/ustazah yang ada mengetahui apa yang harus dikerjakannya . Pada praktik pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh ustaz/ustazah TPQ berjalan dengan sendirinya. Adanya beberapa ustaz/ustazah TPQ yang juga merupakan guru mata pelajaran menyebabkan ustaz/ustazah TPQ bekerja kurang efektif. Data tersebut menunjukkan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago masih belum memiliki deskripsi kerja yang jelas dan dari ustaz/ustazahnya masih ada yang rangkap jabatan. Disisi lain , keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki oleh TPQ Baitul Qurro' Desa Jago seringkali menyebabkan pembagian kerja di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago berjalan dengan kurang baik. Ustaz/ustazah yang ada tidak bekerja sesuai dengan bagianya masing-masing. Walaupun dalam pelaksanaannya sering membantu pekerjaan ustaz/ustazah lain, tugas utama masih kurang dilaksanakan dengan baik.

3. Pelaksanaan

Dalam setiap pelaksanaan program dan kegiatan TPQ Baitul Qurro' perlu adanya pengawasan atau pengendalian yang merupakan elemen atau fungsi ke empat manajemen. Pengawasan atau pengendalian sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga

⁸⁸. Ahmad, Rohani dan Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah*(Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h.16

pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan. Untuk dapat mengetahui program-program telah berjalan atau tugas-tugas yang sudah dilaksanakan oleh para pelaksana. Maka dari itu pimpinan TPQ perlu melakukan pengawasan atau pengendalian.

Adapun Pelaksanaan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago terlihat dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Pimpinan TPQ. Pimpinan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago hanya mengontrol dan memberi arahan kesetiap bagian-bagian ada, tidak langsung ikut terjun dalam bagian-bagian yang lain. Selain itu juga sudah membagi tugas bagian penanggung jawab untuk masing - masing ustaz/ustazah.

Selaras dengan perkataan Menurut George R. Terry “Actuating is setting all members of the group to want to achieve and to strike to achieve the objective willingly and keeping with the managerial planning and organizing efforts”. (Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian).⁸⁹

Selain pengontrolan dan arahan yang diberikan ke ustaz/ustazah TPQ. Yang berperan penting juga dalam melakukan proses pelaksanaan adalah motivasi dan pujian juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dari ustaz/ustazah yang dibawahi. Motivasi khusus yang diberikan TPQ tidak ada . Tapi selalu untuk menciptakan suasana hubungan yang selalu meminimalisir tekanan kerja melalui komunikasi yang baik. Dan mengenai pujian , para ustaz/ustazah biasanya yang saling membantu dalam melakukan pekerjaan agar tidak terlalu tertekan dalam bekerja.

⁸⁹. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta : Bumi Aksara 2016), hlm. 41.

4. Pengawasan

Bedasarkan hasil penelitian di TPQ Baitul Qurro Desa Jago bahwa kegiatan pengawasan sumber daya manusia (SDM) dilakukan melalui dua cara , yang pertama sistem daftar hadir . Hal ini bertujuan untuk melihat kedisiplinan dan kinerja seseorang . Cara pengawasan yang kedua adalah rapat evaluasi atau dalam hal ini pengawasan secara langsung atasan kepada bawahan yang dilakukan oleh setiap kepala satuan kerja untuk mengetahui hasil kinerja mereka.

Sesuai dengan pengertian pengawasan, Pengawasan (Controlling) yaitu proses proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan yang dihadapi.⁹⁰

Dari hasil penelitian di TPQ diketahui bahwa sistem pengawasan yang ada di TPQ Baitul Qurro' dilakukan melalui daftar hadir ustaz/ustazah dan rapat evaluasi yang dilakukan pimpinan TPQ.

5. Pengadaan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro'.

Pengadaan sumber daya manusia yang di TPQ Baitul Qurro'. bagi mereka yang ingin mengajar atau bekerja terlebih dulu dilihat background pendidikannya yang berkopeten dalam bidang Al-Qur'an. Adapun tahapan-tahapan bagi mereka yang ingin mengajar atau bekerja pertama, memenuhi persyaratan-persyaratan yang ada, kemudian apabila sudah terpenuhi selanjutnya yaitu seleksi, kemudian yang terakhir yaitu wawancara.

Yang melatar belakangi pentingnya pengadaan Sumber Daya Manusia yang ada di TPQ Baitul Qurro' adalah untuk memenuhi kebutuhan TPQ, Membuka lapangan pekerjaan bagi keluarga, masyarakat dan warga

⁹⁰. Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saleh, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 8

sekitar yang mempunyai kemampuan dalam bidang pendidikan (mengajar). Adapun proses pengadaan Sumber Daya Manusia atau ustaz/ustazah di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago adalah: Pertama, pengadaan sumber daya manusia yaitu dengan membuka peluang bagi keluarga dan masyarakat sekitar yang berkopeten dalam Al-Qur'an dijadikan ustaz/ustazah jika yang dibutuhkan tenaga ustaz/ustazah, dan jika tidak berkopeten dalam Al-Qur'an masyarakat sekitar di jadikan pegawai atau tenaga kerja jika dibutuhkan tenaga kerja.

Kedua, memilih orang sesuai dengan kebutuhan TPQ Baitul Qurro' desa jago. Ketiga, memenuhi persyaratan yang ada kemudian mengadakan seleksi yaitu mengetes bacaan Al-Qur'an dan hafalan bagi yang menghafal, setelah itu wawancara. Keempat setelah seleksi dan mendapatkan orang yang sesuai dengan yang dibutuhkan maka selanjutnya adalah pengangkatan ustaz/ustazah sesuai dengan tugas dan kewajiban yang akan di berikan.

Berdasarkan paparan diatas proses pengadaan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' sesuai dengan proses pengadaan yang disampaikan oleh Malayu S.P. Hasibuan adalah fungsi oprerasional pertama manajemen sumber daya manusia. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit dan kompleks kerana untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin.⁹¹

Dalam merekrut karyawan perlu juga diperhatikan kualitas tenaga kerja, agar keinginan karyawan sesuai denga keinginan perusahaan, maka teralebih dahulu ditetapkan standar personalia agar karyawan yang ditarik

⁹¹. Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Bumi Aksara. Jakarta 2000), hlm. 27.

sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang calon karyawan yang bisa menjalankan pekerjaan dengan baik.⁹² Meskipun calon tenaga kerja atau ustazd/ustazah di TPQ Baitul Qurro' keluarga dari pimpinan TPQ namun tetap di berlakukan persyaratan dan seleksi dengan penilaian yang sesuai dengan tugas yang akan di berikan.

6. Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro'

Pengembangan kualitas sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago ada beberapa kegiatan yang di lakukan oleh TPQ Baitul Qurro' Desa Jago. Yaitu berupa pendidikan dan pelatihan di berbagai bidang antara lain: metode pembelajaran, administrasi, koperasi, media, dan lainnya. Dalam rangka pengembangan SDM di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, upaya yang di lakukan adalah diselenggarakanya pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk para ustazd dan ustazah dengan tujuan untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang memadai dalam mencapai tujuan TPQ. Pelatihan dan Pendidikan metode mengajar telah terselenggara di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago. seperti yang di Pelatihan Metode ummi dan pelatihan tahsin. Selain diadakanya pelatihan yang seperti disebut TPQ Baitul Qurro' Desa Jago juga mengadakan evaluasi perkembangan hasil mengajar di lakukan setiap sore sabtu. Dengan masing masing guru melaporkan perkembangan hasil didik masing masing per orang dan kendalanya.

Upaya pengembangan tersebut sesuai dengan tulisan Fatah Sukur yaitu: pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, peraturan, konsep, atau sikap dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja. pelatihan kerja adalah keseluruhan dari

⁹². Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (PT. Gramedia, Widia Sarana Indonesia Jakarta 2006), hlm. 5.

kegiatan untuk memberi, meningkatkan, memperoleh, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, sikap, disiplin, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu disesuaikan dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pengembangan dapat diartikan sebagai menyiapkan individu dalam memikul tanggung jawab yang berbeda-beda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.⁹³

Hal ini menunjukkan bahwa, tujuan dari pengembangan dan pelatihan Sumber Daya Manusia yang oleh TPQ Baitul Qurro' Desa Jago ini adalah untuk memenuhi kebutuhan bahwa penyelenggaraan pendidikan TPQ juga harus di dukung oleh tersedianya ustazd atau ustazah yang memadai, hal ini di tunjukan untuk penguasaan para ustazd atau ustazah di TPQ tidak saja terhadap isi bahan pelajaran yang di ajarkan tetapi juga teknik-teknik mengajar yang lebih baik.

7. Pemberian kompensasi.

Sistem kompensasi yang digunakan di TPQ Baitul Qurro' ini yaitu menggunakan sistem kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung. Sistem kompensasi secara langsung diberikan berupa upah tetap setiap bulan, bantuan pengobatan apabila ada guru yang sakit/terkena musibah, Bonus berupa THR, dan memberikan upah tambahan bagi guru yang di berikan kerja tambahan. Sedangkan kompensasi yang tidak langsung berupa liburan setiap tahun dan pengakraban.

Kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik yaitu berupa gaji pokok bulanan. Kompensasi diluar gaji pokok berupa bonus tunjangan hari raya (THR), bantuan pengobatan, dan upah tambahan bagi di beri kerja tambahan. Dengan sistem kompensasi yang sudah

⁹³. Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015), hlm. 9.

diterapkan di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, maka dapat memberikan motivasi dan penghargaan kepada ustazd dan ustazah yang ada. Meskipun belum dapat bisa adil dan layak demi kesejahteraan tenaga pendidik. Selain itu, tujuan dalam memberikan kompensasi yang adil dan layak juga akan memberikan pelayanan jasa yang semakin baik yang diberikan oleh tenaga pendidik kepada TPQ, sehingga memberikan kepuasan kepada dua belah pihak. Dengan begitu, TPQ akan memiliki lebih banyak lagi tenaga pendidik yang bermutu dan profesional, dengan demikian hal tersebut akan memperbaiki kualitas tenaga pendidik yang sudah ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

Sistem kompensasi yang di terakkan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago sesuai dengan perkataan Sedarmayanti bahwa: Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu lembaga organisasi/lembaga pendidikan mencapai tujuan keberhasilan organisasi/lembaga pendidikan tersebut dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Ada pun tujuan lain dari kompensasi menurut Sedarmayanti adalah "menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya dan memenuhi peraturan".⁹⁴

8. Pengintegrasian

Adapun pengintegrasian yang ada di TPQ Baitul Qurro' sudah dilakukan baik motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Yang pertama motivasi kerja dilakukan dengan cara mengadakan komunikasi sekali setiap minggu usai melakukan evaluasi, komunikasi terkait masalah dalam kehidupan atau masalah-masalah yang lain yang bisa di bantu oleh rekan ustazd/ ustazah di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago.

⁹⁴. Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), cet. 5.

Kedua kepuasan kerja, kepuasan kerja hanya bisa dirasakan oleh pribadi masing-masing. Akan tetapi kepuasan kerja bisa dilihat dari pemberian kompensasi yang diberikan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu berupa, upah bulanan, bonus, bantuan pengobatan, dan liburan. Ketiga, dalam mengelola TPQ Baitul Qurro' Desa Jago agar dapat menyesuaikan kebutuhan TPQ dengan tenaga pendidik untuk memperoleh hasil yang efektif, dan efisien. Pimpinan TPQ mengelola TPQ Baitul Qurro' Desa Jago dengan cara membagi santri menjadi beberapa kelas sesuai kemampuan santri dan bakat guru, Kelas iqro' bagi santri yang masih usia dini yg baru mulai belajar Al-Qur'an, Kelas tahsin bagisantri yg sudah bisa menyambung, memperbaiki dan melancarkan bacaan, Kelas menghafal bagi santri yang sudah baik bacaan Al-Qur'annya.

Pengintegrasian yang di terakkan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago selaras dengan perkataan Wilson Bangun Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.⁹⁵

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan karyawan bisa dilakukan melalui komunikasi yang baik, pelayanan karyawan, dan kesejahteraan dan jaminan sosial. Dalam menjaga kesehatan, hubungan, Loyalitas TPQ Baitul Qurro' Desa Jago dengan ustazd dan ustazah. TPQ Baitul Qurro' memberikan yaitu: pertama, memberikan bantuan pengobatan apabila ada guru yang sakit/terkena musibah kami sering berkomunikasi.

Kedua berkomunikasi atau menceritakan terkait masalah dalam kehidupan atau masalah-masalah lain yang bisa di bantu oleh rekan ustazd atau ustazah di TPQ Baitul

⁹⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya*...., hlm. 310.

Qurro' Desa Jago. Ketiga liburan satu kali setahun. Pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan. Semangat kerja, sikap, loyalitas karyawan akan menurun.

Seperti yang dikatakan Wilsom Bangun yaitu Pemeliharaan karyawan agar tetap berada pada suatu organisasi sebagai anggota yang memiliki kesetiaan dan loyalitas yang tinggi. Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas setiap pekerjaannya dan biasanya memiliki kinerja yang baik. Kegiatan ini sangat berhubungan dengan komunikasi dengan karyawan, serta kesehatan dan keselamatan kerja: Komunikasi kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja.⁹⁶



Perpustakaan UIN Mataram

⁹⁶ *Ibid*, hlm. 7-13.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian peneliti tentang manajemen sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Desa Jago. Baik melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi maka dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa

1. Keberadaan Sumber Daya Manusia di TPQ Baiatul Qurro' saat ini peneliti rasa sudah baik, karna menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu: pengadaan SDM, Pelatihan dan pengembangan SDM, Pengintegrasian, Kompensasi, dan Pemeliharaan. Dan juga rata-rata guru memiliki background pendidikan Al-Qur'an, lebih lebih ada beberapa pengajar yang sudah mewakili daerah di tingkat provinsi dan nasional di bidang Al-Qur'an baik 20, 30 juz bahkan tafsir Al-Qur'an. Adapun Sumber Daya Manusia yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa jago Belum terpenuhi masih membutuhkan 4 Sumber Daya Manusia lagi yang berkopeten dalam bidang Al-Qur'an
2. Manajemen sumber daya manusia di di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago desa jago yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Adapun manajemen peningkatannya melalui sebagai berikut: Pengadaan sumber daya manusia di TPQ Baiatul Qurro' di lakukan secara memenuhi persyaratan, Tahap selanjutnya seleksi. Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago yaitu: Pelatihan Metode ummy, Pelatihan tahsin tetap setiap kamis sore oleh pimpinan TPQ kepada seluruh guru, Evaluasi pelatihan dan perkembangan hasil mengajar di lakukan setiap sore sabtu dengan masing masing guru melaporkan perkembangan hasil didik masing masing per orang dan kendalanya. Pemberian Kompensasi/gaji di TPQ Baiatul Qurro' baik secara langsung dan tidak langsung yaitu: berupa upah tetap setiap bulan, bantuan pengobatan apabila ada guru yang sakit/terkena musibah, Bonus berupa THR, Memberikan upah tambahan bagi guru yang di berikan kerja tambahan, liburan setiap tahun dan pengakraban.

Pengintegrasian di TPQ Baiatul Qurro' yaitu: Melakukan komunikasi sekali setiap minggu usai melakukan evaluasi, komunikasi terkait masalah dalam kehidupan atau masalah yang bisa di bantu oleh rekan guru TPQ, Memberikan tenaga kerja gaji atau upah, bantuan pengobatan apabila ada guru yang sakit/terkena musibah, upah tambahan bagi guru yang di berikan kerja tambahan, dan liburan setiap tahun. Pemeliharaan sumber daya manusia tenaga kerja/ustazd di TPQ Baiatul Qurro' yaitu dengan cara: komunikasi terkait masalah dalam kehidupan atau masalah yang bisa di bantu oleh rekan guru TPQ, bantuan pengobatan apabila ada guru yang sakit/terkena musibah, Pengakraban.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran

1. Bagi TPQ Baitul Qurro' Desa Jago
 - a. Bagi pimpinan TPQ Baitul Qurro' Desa Jago hendaknya tetap tetap berusaha memperbaiki kekurangan yang ada di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago, dan tetap memberikan perhatian kepada tenaga kerja/ustazd
 - b. Bagi tenaga kerja/ustazd tingkatkan kedisiplinan, karena bukan hanya ilmu dan skil yang memajukan TPQ tetapi juga loyalitas yang tinggi.
2. Bagi peneliti selanjutnya dan pembaca
 - a. Menjadikan penelitian ini sebagai refrensi bagi adek-adek Uin Mataram terutama Jurusan Manajemen Dakwah
 - b. Menjadikan penelitian ini sebagai tambahan ilmu pengetahuan terutama pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Daftar Pustaka

- Manulang, M. 1990. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Galia Indonesia.
- Handoko, T. Hani, 1989. *Manajemen*, Yogyakarta; BPFE
- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bansung: Erlangga
- Depag RI, 1997. *Pedoman Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an*, Jakarta: Depag
- Depag RI, 1992. *Pedoman Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an*, Jakarta: Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an Tingkat Nasional.
- Maesaroh, 2019 “*Efektivitas Manajemen Sumber daya manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2*” Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Walisongo Semarang
- Ningsih, 2019 “*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*” Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam UIN Sumatera Utara
- Hasanah, Naila Fadilatul 2018 “*Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA N 12 Bandar Lampung*” Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung
- Hasibuan, Melayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, Burhanuddin Dan Nur Rianti Al Arif, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers
- Prabu , A. Anwar Mangkudaerah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- NKiggundu, Moses 1989. *Managing Organization in Developing Countries: An Operational and Strategic Approach*, , Kumarian Press

- Nawawi, Hadari 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Rivai , Veitzal dan Ella jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Pratik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rachmawati, Ike Kusdyah 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V andi Offset
- moleong, Fatah Syukur, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: Pustaka Rizki Putra
- Sedarmayanti , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Daerah Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Margono. 1997. *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta; Rineka Cipta, Cet I.
- moleong, Lexy J. 1995. *Metode Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*, Bandung; Remaja Rosda Karya.
- Muhadjir, Noeng 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta : Rake Serasin.
- Hadi, Soetrisno 1980. *Metodologi Research*, Yogyakarta; Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi, Jilid I.
- Ahmadi, Abu 1997. *Metodologi penelitian*, Jakarta; Bumi Aksara.
- Djoko Subagyo, 1997. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta; Rineka Cipta.
- W. Gulo, 2004. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT. Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, edisi Revisi VI, Jakarta : Rineka Cipta.
- Suryabrata, Sumadi 1995. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 1: Jumlah Santri dan Santriwati di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago

N O	Nama Santri	Lengkap	Tempat Lahir	Tanggal Lahir		
				Tgl	Bln	Thn
1	M.ARIF		PEPURO UTARA	1	7	2004
2	FITA SARI		BUNSALAK	1	3	2004
3	WIDIYA MAULIDA		BUNSALAK	17	6	2013
4	JUNITA		BUNSALAK	30	6	2006
5	MUHAMMAD SIDIK		PEPURO UTARA	23	12	2002
6	FEBRIAN SAHENDRA		BATU BESON	6	2	2008
7	FAHRIL HADI		BUNSALAK	6	4	2009
8	RIAN SAHRONI		BUNSALAK	27	6	2007
9	NAJMUL HARIADI		TIMUK GAWAH	7	12	2007
10	FIKRI HADI		BUNSALAK	22	7	2005
11	M KHOIRIL ANAM		TIMUK GAWAH	3	2	2007
12	AHSAN KHOLISTIO		BUNSALAK	14	12	2005
13	MUH. KHAIRIL MUZAKKI		BATU BESON	3	8	2013
14	AMELIA RAHMADANI		BATU BESON	5	7	2013
15	MUHAMMAD DIAN		TIMUK GAWAH	11	3	2012
16	ABIB ARYA SAPUTRA		SENDER	20	3	2011
17	MUHAMAD FAHMI		TIMUK GAWAH	10	1	2010
18	ILHAM AFRIADINATA		PUYUNG	1	4	2011
19	EGI SAPUTRA PRATAMA		TIMUK GAWAH	16	6	2011
20	MUHAMMAD SYAFII		PAOK NANING	31	8	2007
21	HABIBI ISLAMI ABI		TIMUK GAWAH	8	10	2007
22	LAELA NOVIANA H		BUNSALAK	1	11	2006
23	AHMAD FATONI		BATU BESON	12	04	2005
24	ARDIAN MAULANA		BUNSALAK	13	09	2008
25	GUNAWAN		BATU BESON	23	06	2006
26	HASAN BASRI		KARANG KATES	12	08	2004
27	LAILATUSSUHAD		BUNSALAK	13	06	2005

	AQ				
28	LAMIATUN	PRESAK	07	04	2006
29	M.AZHARI	PRESAK	04	07	2006
30	M.FAUZAN	TIMUK GAWAH	18	02	2007

31	MILA SAFITRI	BUNSALAK	28	03	2008
32	MUHAMMAD ALI NAWAWI	PEWISO JAYA	12	06	2005
33	MUHAMMAD ARDIMAN	TIMUK GAWAH	09	02	2004
34	MUHAMMAD RIZKI	BUNSALAK	06	05	2006
35	MUHLISIN	BUNSALAK	16	11	2006
36	NURMINSURIEK A PARYATI	MAMUJU	19	12	2007
37	SAHRIAL AHMADI	MENEMEN G	20	11	2005
38	SILVIA EKA DEWI	BATU BESON	31	12	2004
39	SRI MARTININGSIH	PANTI	12	25	2007
40	WAHYUDA	TIMUK GAWAH	25	09	2006
41	WAHYUDI	TIMUK GAWAH	24	05	2007
42	ZAPIRA WARDANI	BUNSALAK	16	07	2005
43	MUHAMMAD DAVA YULIANSYAH	BUNSALAK	16	7	2010
44	ARYA MULYADI	LOANG SAWAK	28	3	2009
45	AHMAD RAMDANI	BAREJULA T	25	11	2009
46	MUHAMAD FAHRURROZI	BUNSALAK	27	5	2009
47	RAMLI AHMAT	BUNSALAK	10	4	2008
48	AHMAD ARGA WINATAA	LENGKOK PANDAN	19	7	2008
50	YULI SAPANA	BUNSALAK	1	8	2007
51	NISWATUN HASANAH	TIMUK GAWAH	20	11	2007
52	APRIALANTARI	TIMUK GAWAH	1	4	2006
53	IHSAN KHOLIK	BUNSALAK	10	4	2011
54	ZUHRIATUL FITRI	BATU BESON	9	7	2007
55	NANDA PRATIWI	TIMUK GAWAH	5	5	2007

56	RENITA	SENDER	8	5	2008
57	ELI MARLINA ZAHRA	BUNSALAK	13	6	2010
58	INTAN MAEZURA	TIMUK GAWAH	10	5	2009
59	KIKI AMIRATUL ZAKKIA	LENGKOK PANDAN	10	1	2010
60	MIFTAHUL ULUM	TIMUK GAWAH	14	2	2007
61	SUCI RAMDANI	BUNSALAK	7	10	2006
62	RISA MAELA HASANAH	BUNSALAK	26	5	2006
63	MUHAMMAD HAFIS	BUNPERIA	25	1	2006
64	TITI MAULIDA	BUNSALAK	2	9	2010
65	NANDINI AFRIATUL FALAH	TIMUK GAWAH	24	4	2009
66	KHUSNUL KHOTIMAH	BUNSALAK	28	12	2006
67	M.AZIZ ALWI	BUNSALAK	20	6	2010
68	RIZKA ADITYA CANDRA	LOANG SAWAK	8	5	2010
69	PUTRI MALINDA	BUNSALAK	15	5	2006
70	MUHAMMAD HARIS	TIMUK GAWAH	1	8	2004
71	TSANIA BILQIS AZKIA	BUNSALAK	16	8	2014
72	MAHYUDIN	TIMUK GAWAH	3	5	2007
73	MUHAMAD ABDURRAHMAN	TIMUK GAWAH	30	4	2008
74	YUSUF ISKANDAR	BUNSALAK	1	8	2005
75	NAFISA WAHYUNI NAJAMUDDIN	BUNSALAK	5	11	2006
76	KHUSNUL KHOTIMAH	BUNSALAK	28	12	2006
78	ANDRIAN HIDAYAT	BATU BESON	29	7	2007
80	WAWAN SUKRIADI	TIMUK GAWAH	21	5	2010
81	IRWAN SAPUTRA	TIMUK GAWAH	18	9	2004
82	RIJAL	TOROK	10	10	2008
83	M.ALI	PERESAK	12	03	2008
84	RIAN JAYADI	BUNDUA	09	01	2007
85	WAHYU ADITYA	BUNDUA	11	06	2007
86	DIMAS KURNIAWAN	BUNDUA	07	02	2008
87	MICHLER HERUYUDA P	BATU BESON	09	06	2007
88	LESTARI SAFITRI	BUNDUA	07	08	2008

89	WAHYU ANISA	LOANG SAWAK	06	11	2008
90	RITA SAFITRI	PENTIL	08	07	2006
91	GINA SOFWATUL INAYA	BUNSALAK	02	04	2010
92	ROBI SANJAYA	PENTIL	06	03	2010
93	KIRANIA ANUL HAQQI	OBEL – OBEL	01	12	2009
94	FARUQ	BATU BESON	10	02	2009
95	AYYASY FATHILLAH	BATU BESON	13	11	2010
96	KHAIRA SAFANA	BATU BESON	12	05	2012
97	FAHMI RAZZAQ	PENTIL	23	09	2009
98	M.RIZKI	PENTIL	28	11	2010
99	HAFIZAH	SENDER	16	09	2011
100	ALFIAN	BATU BESON	21	03	2006
101	ULUL AZMI	BUNDUA	27	04	2010
102	M.HARDI	BUNSALAK	12	12	2009
103	FAIZI	BUNSALAK	22	10	2008
104	FLORA AL GIFARI	GUBUK LAUK	15	11	2012
105	BQ.LAELA IFQOH	BUNSALAK	12	05	2010
106	MARIANA	BAREJULAT	17	06	2008
107	JUWITA	PANTI	18	05	2010
108	NAELA IFANA	PANTI	15	04	2008
109	AHMAD FAQIH	BUNSALAK	15	12	2010
110	RAMDANI ALI	BATU BESON	12	06	2008

Lampiran 2: Foto Kegiatan di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago

FOTO KEGIATAN

WAWANCARA



Wawancara dengan pimpinan



Wawancara dengan pengurus TPQ

TPQ Baitul Qurro' Desa Jago	Baitul Qurro' Desa Jago
NGAJI TAHFIZ	
	
KEGIATAN LOMBA TPQ	
	
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI M A T A R A M	
MURAJAAH HAPALAN	SHOLAT BERJAMAAH
	
SETOR HAPALAN	



DAKWAH



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MATARAM

Perpustakaan N Mataram



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI

Jalan Pendidikan Nomor 2 Tlp. (0370) 7505330 Fax. (0370) 7505330
Email : bakesbangpoldagri@ntbprov.go.id Website : http://bakesbangpoldagri.ntbprov.go.id

M A T A R A M

kode pos 83125

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070 / 332 / III / R / BKBPDPN / 2022

1. **Dasar** :
 - a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian Surat Dari Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram
Nomor : 279/Un.12/PP.00.9/FDIK/ 2022
Tanggal :
Perihal : Permohonan Rekomendasi Penelitian
2. **Menimbang** :

Setelah mempelajari Proposal Survei/Rencana Kegiatan Penelitian yang diajukan, maka dapat diberikan Rekomendasi Penelitian Kepada :

Penelitian Kepada :
Nama : **MUHARIL KUTBI**
Alamat : Bunsalak RT. 000 RW.000 Kel/Desa. Jago Kec. Praya Kab. Lombok Tengah No. Identitas 5202011403990001 No. Tlpn 081917248444
Pekerjaan : Mahasiswa Jurusan Dakwah Dakwah
Bidang/Judul : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI TPQ BAITUL QURRO' DESA JAGO**
Lokasi : TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Praya Lombok Tengah
Jumlah Peserta : 1 (Satu) Orang
Lamanya : April - Juni 2022
Status Penelitian : Baru
3. **Hal-hal yang harus ditaati oleh Peneliti** :
 - a. Sebelum melakukan Kegiatan Penelitian agar melaporkan kedatangan Kepada Bupati/Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
 - b. Penelitian yang dilakukan harus sesuai dengan judul beserta data dan berkas pada Surat Permohonan dan apabila melanggar ketentuan, maka Rekomendasi Penelitian akan dicabut sementara dan menghentikan segala kegiatan penelitian;
 - c. Peneliti harus mentaati ketentuan Perundang-Undangan, norma-norma dan adat istiadat yang berlaku dan penelitian yang dilakukan tidak menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi Bangsa atau keutuhan NKRI Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian telah berakhir, sedangkan pelaksanaan Kegiatan Penelitian tersebut belum selesai maka Peneliti harus mengajukan perpanjangan Rekomendasi Penelitian;
 - d. Melaporkan hasil Kegiatan Penelitian kepada Gubernur Nusa Tenggara Barat melalui Kepala Bakesbangpoldagri Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Demikian Surat Rekomendasi Penelitian ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mataram, 31 Maret 2022

a.n KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK DALAM NEGERI PROVINSI NTB
KEPALA BIDANG WASNAS DAN PK



RIZAL FEBRIANDY UDJUDEDA, S.Sos
NIP. 19730209 199402 1 002

Tembusan disampaikan Kepada Yth:

1. Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi NTB di Mataram;
2. Bupati Lombok Tengah Cq. Ka. Kesbangpol Kab. Lombok Tengah di Tempat;
3. Ketua TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Praya Lombok Tengah di Tempat;
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM
UPT PERPUSTAKAAN

Jl. Pendidikan No. 35 Tlp. (0370) 621298-625337-634490 Fax. (0370) 625337

SURAT KETERANGAN

No. :1867/ Un.12/Perpustakaan/06/2022

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Muuharil Kutbi
Nim : 180305036
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : FDIK

Telah melakukan pengecekan tingkat similiarity dengan menggunakan software Turnitin plagiarism checker. Hasil pengecekan menunjukkan tingkat similitar 23% Skripsi yang bersangkutan dinyatakan layak untuk **diuji**.

Demikian surat keterangan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Mataram, 09 Juni 2022

Kepala UPT Perpustakaan



Muraeni, S.IPI

NIP. 197706182005012003

Skripsi 4. Muharil Kutbi 180305036

ORIGINALITY REPORT

23% SIMILARITY INDEX	23% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	6% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	11%
2	anzdoc.com Internet Source	5%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	4%
4	library.walisongo.ac.id Internet Source	3%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On

Perpustakaan UIN Mataram



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Muharil Kutbi 180305036
Assignment title: MD
Submission title: Skripsi 4. Muharil Kutbi 180305036
File name: SKRIPSI_MUHARIL_KUTBI-1.docx
File size: 255.46K
Page count: 54
Word count: 16,092
Character count: 103,157
Submission date: 09-Jun-2022 10:53AM (UTC+0800)
Submission ID: 1853332721



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Muharil Kutbi
Tempat, Tanggal Lahir : 13, November 1999
Alamat Rumah : Jago, Praya, Lombok Tengah NTB
Nama Ayah : Samsul Herman
Nama Ibu : Mariyanah

B. Riwayat Pendidikan

SDN Bunsalak
MTS Dakwah Islamiyah Putra Nurul Hakim
MA Dakwah Islamiyah Putra Nurul Hakim

C. Pengalaman Organisasi

OP3NH (Organisasi Ustadz/ustazah Pondok Pesantren Nurul Hakim) Konsulat Praya
An-Nadi UIN Mataram
Formaja (Forum Mahasiswa Desa Jago)

Mataram, 12 Juli 2022

(Muharil Kutbi)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram