



**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
PENDIDIK DI TAMAN PENDIDIKAN AL QUR 'AN (TPQ)
AL MUTTAQIN SUSUKAN GRABAG KECAMATAN
GRABAG KABUPATEN MAGELANG TAHUN
PELAJARAN 2023 / 2024**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana dalam Ilmu Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam

Oleh :

Budiyono

NIM. 20.61.0102

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI (UNDARIS)**

2024

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Budiyono

NIM : 20.61.0102

Jenjang : Sarjana (S.1)

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Ungaran, 12 Februari 2024

Yang menyatakan



Budiyono

NIM. 20.61.0102

HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp : 2 eksemplar

Ungaran, 12 Februari 2024

Hal : Naskah Skripsi

Sdr . Budiyono

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Agama Islam UNDARIS

Di Ungaran

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : Budiyono

NIM : 20.61.0102

Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2023/2024

Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut segera dimunaqosyahkan. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I


Isnaini, M.Pd.I

NIDN. 0626018507

Pembimbing II


Rina priarni, M.Pd.I

NIDN. 0629128702

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2023/2024

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Budiyono

NIM. 20610102

Telah dimunaqsyahkan pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 9 Maret 2024

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Agama Islam UNDARIS

Pembimbing I

Isnaini, S.Pd.I., M.Pd.I.

NIDN. 0626018507

Pembimbing II

Rina Priarni, S.Pd.I., M.Pd.I.

NIDN. 0629128702

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Dr. Hj. Ida Zahara Adibah, M.S.I.

NIDN. 0606077004

Sekretaris Sidang

Rina Priarni, S.Pd.I., M.Pd.I.

NIDN. 0629128702

Penguji I

Dr. H. Imam Anas Hadi, M.S.I.

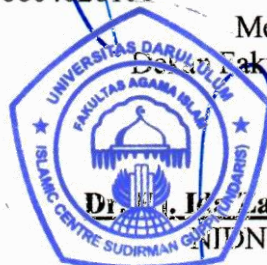
NIDN. 0604028101

Penguji II

Ayep Rosidi, S.Pd.I., M.Pd.I.

NIDN. 0603038203

Mengetahui,
Fakultas Agama Islam



Dr. Hj. Ida Zahara Adibah, M.S.I.

NIDN. 0606077004

HALAMAN MOTTO

يُتَّقِنَهُ أَنْ عَمَلًا أَحَدُكُمْ عَمِلَ إِذَا يُحِبُّ وَجَلَّ عَزَّ اللَّهُ إِنَّ

“ Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara Itqan / profesional (tepat, terarah, jelas dan tuntas) ”

H.R Imam Thabrani

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa terima kasih yang mendalam, penelitian ini disusun sebagai usaha untuk mendalami lebih lanjut dalam manajemen pengembangan sumber daya pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag, Kabupaten Magelang pada Tahun Pelajaran 2023/2024. Dengan penuh suka cita skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Almameter saya Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Darul Ulum Islamic Centre (UNDARIS)

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam pengembangan pendidikan, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya pendidik di lingkungan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Magelang.

Dengan rendah hati, penulis menyadari bahwa skripsi yang disampaikan masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan dan kritik yang membangun untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.

TRANSLITERASI

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭa'	Ṭ	Te (dengan titik dibawah)

ظ	Za	Z	Za (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	' _	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	E
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	' _	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عَّدة	Ditulis	'iddah
-------	---------	--------

Ta' marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	Hibah
جزية	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah,
maka ditulis dengan h.

كَرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	Karāmah al-auliyā'
--------------------------	---------	--------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

زَكَاةَ الْفِطْرِ	Ditulis	Zakātul fiṭri
-------------------	---------	---------------

A. Vokal Pendek

◌ِ	Kasrah	Ditulis	i
◌َ	Fathah	Ditulis	a
◌ُ	Dammah	Ditulis	u

B. Vokal Panjang

fathah + alif	ditulis	ā
جَاهِلِيَّةٌ	ditulis	Jāhiliyyah
fathah + ya' mati	ditulis	ā
يَسْعَى	ditulis	Yas'ā
kasrah + ya' mati	ditulis	ī
كَرِيمٌ	ditulis	karīm
dammah + wawu mati	ditulis	ū
فُرُوضٌ	ditulis	furūḍ

C. Vokal Rangkap

fathah + ya' mati	ditulis	ʾAi
بَيْنَكُمْ	ditulis	bainakum
fathah + wawu mati	ditulis	au
قَوْلٌ	ditulis	Qaulun

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan penuh rasa hormat, kami mempersembahkan kata pengantar ini sebagai ungkapan terima kasih atas berkat dan bimbingan-Nya dalam menyelesaikan skripsi ini. Penelitian ini berjudul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Quran Susukan Grabag Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2023/2024".

Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan sumbangan pikiran dalam penyusunan skripsi ini. Tanpa kerja sama dan dukungan mereka, penelitian ini tidak akan terwujud. Terima kasih kepada seluruh pihak di Taman Pendidikan Al-Quran Susukan Grabag Kabupaten Magelang yang telah memberikan akses dan informasi yang diperlukan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis praktik manajemen pengembangan sumber daya pendidik di institusi pendidikan tersebut. Kami berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan rekomendasi yang berguna bagi pengembangan lebih lanjut di bidang pendidikan, khususnya di Taman Pendidikan Al-Quran Susukan Grabag.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih ini saya tujukan kepada

:

1. Bapak Slamet Jamari dan Ibu Juyinah, sebagai orang tua terhebat, yang telah menjadi guru pertamaku dengan doa-doa yang mujarab serta telah memberi dukungan secara tulus dari awal hingga akhir perjalanan ini, serta kasih sayang yang tiada batas.
2. Bapak Dr. Drs. H. Hono Sejati. S.H., M.Hum., selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran, yang telah berperan penting dalam mengembangkan kampus UNDARIS menjadi lebih baik.
3. Ibu Dr. Hj. Ida Zahara Adibah, M.S.I. selaku Dekan Fakultas Agama Islam UNDARIS, yang telah menyelenggarakan program penelitian skripsi ini. Seorang Ibu dosen yang sangat luar biasa perhatian dan kesabarannya terhadap mahasiswa Fakultas Agama Islam UNDARIS.
4. Bapak Ayep Rosidi, S.Pd.I., M.Pd.I. selaku Wakil Dekan sekaligus yang telah memberikan motivasi dan komunikasi yang baik.
5. Bapak Isnaini, M. Pd. I. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan sabar dan kritis menggunakan metode lain dari yang lain yang membuat saya merasa nyaman dalam menyelesaikan skripsi ini penuh semangat dan terarah.
6. Ibu Rina Priarni, S.Pd.I, M.Pd.I selaku Kaprodi FAI UNDARIS sekaligus sebagai Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran dan perhatian yang luar biasa serta berprofesional dalam kebijakan dibidang program Pendidikan Agama Islam.
7. Seluruh Dosen FAI UNDARIS yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terima kasih saya ucapkan atas jasa-jasa dan bimbingan selama perkuliahan

terhibur dan nyaman ketika belajar, dan yang telah menjadi dosen penguji saat sidang munaqosyah dengan ramah dan memberikan masukan yang baik.

7. Seluruh Dosen FAI UNDARIS yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terima kasih saya ucapkan atas jasa-jasa dan bimbingan selama perkuliahan sejak awal hingga akhir serta telah memberikan arahan dan pengetahuannya sepanjang perjalanan perkuliahan.
8. Abah Syarief selaku Pengasuh dan pimpinan pondok pesantren Kyai Abdan Rejosari pakis yang telah memfasilitasi tempat kuliah kami serta doa dan dukungannya.
9. Bapak Slamet Jamari dan Ibu Juyinah, sebagai orang tua terhebat, yang telah menjadi guru pertamaku dengan doa-doa yang mujarab serta telah memberi dukungan secara tulus dari awal hingga akhir perjalanan ini, serta kasih sayang yang tiada batas.
10. Cori Setiyana, istriku yang sangat kucintai, telah memberikan semangat dan doanya sejak awal kuliah, serta kasih sayangnya yang luar biasa.
11. Ananda Muhammad Malka Syarief Firdaus, anak kesayanganku, yang turut memberikan doanya.
12. Ananda Nayyara Nisa Chalwa Samihati, putri kesayanganku, yang senantiasa mendoakan keselamatan ayah dan selalu berharap agar ayah cepat pulang saat ada kegiatan perkuliahan.
13. Kakak Kusmadi Al Hariyanto, kakak sulung saya, yang memberikan dorongan semangat dan menyediakan fasilitas dalam proses menyelesaikan skripsi.

- sejak awal hingga akhir serta telah memberikan arahan dan pengetahuannya sepanjang perjalanan perkuliahan.
8. Abah Syarief selaku Pengasuh dan pimpinan pondok pesantren Kyai Abdan Rejosari pakis yang telah memfasilitasi tempat kuliah kami serta doa dan dukungannya.
 9. Cori Setiyana, istriku yang sangat kucintai, telah memberikan semangat dan doanya sejak awal kuliah, serta kasih sayangnya yang luar biasa.
 10. Ananda Muhammad Malka Syarief Firdaus, anak kesayanganku, yang turut memberikan doanya.
 11. Ananda Nayyara Nisa Chalwa Samihati, putri kesayanganku, yang senantiasa mendoakan keselamatan ayah dan selalu berharap agar ayah cepat pulang saat ada kegiatan perkuliahan.
 12. Kakak Kusmadi Al Hariyanto, kakak sulung saya, yang memberikan dorongan semangat dan menyediakan fasilitas dalam proses menyelesaikan skripsi.
 13. Mbak Sholikhah, kakak ipar saya, yang memberikan sokongan serta memberi pinjaman uang untuk biaya kuliah saya.
 14. Kakak Sariyono, kakak kedua saya, yang telah memberikan dorongan semangat dan cita-cita untuk meraih kesuksesan dan memberikan manfaat kepada orang lain.
 15. Adiku, Annisa Nurul Khasannah, yang telah memberikan bantuan finansial dengan meminjamkan uang kepada saya untuk membayar biaya KKN.

16. Ibu mertua, Antiyah yang terus memberikan doa, motivasi, dan perhatian yang tak henti kepada saya.
17. Bapak Ngatmin sebagai guru ngaji yang telah mendoakan dan mendukung saya.
18. Bapak Muhsis, yang berperan sebagai guru kitab kuning, yang telah memberikan doa dan motivasi yang terus menerus kepada saya.
19. Bapak Nurul Isa, sebagai guru Pendidikan Agama Islam di SMA N 2 Grabag, yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan praktik mengajar di kelas.
20. Saudara–saudara sepupu yang telah memberikan doa dan dukungannya.
21. Achadi Wirawan, sahabat saya, yang telah berbagi pengetahuannya dalam bidang Teknologi Informasi selama periode ini.
22. Temanku ajik yang ada di Malaysia yang telah memberikan doa dan dukungannya.
23. Bapak Agus Muhammad sebagai teman kerja di kantor yang selalu mendoakan yang terbaik buat saya.
24. Mas Khilmi Ady, rekan kerja di kantor yang telah mengajak saya untuk kuliah di UNDARIS dan setia menemani perkuliahan hingga semester 2 sambil senantiasa memberikan doa dan dorongan motivasi.
25. Rekan-rekan sekelas di Pakis yang telah menjadi bagian keluarga serta memberikan dukungan dan mendampingi saya dalam perjalanan kuliah ini.
26. Temanku M. Fathan Abdurrahman yang telah setia mendampingi dan memotivasi saya selama ini.


27. Pak Priyanto yang telah memberikan seluruh bantuannya saat ada acara di lingkungan kampus UNDARIS.
28. Mbak Nurul Khasanah yang telah memberikan bantuan dan doa kepada saya selama periode ini.
29. Mbak Siti Nurhayati yang telah memberikan dukungan dan bantuan dengan tenaga dan pikirannya ketika menghadapi masalah.
30. Bapak Eko Rudianto selaku kepala TPQ Al-Muttaqin yang telah memberi kesempatan dan bersedia menjadi narasumber interview terkait penelitian.
31. Bapak Slamet Supriyono selaku ustadz yang telah memberikan segala doa dan dukungannya kepada saya.

Akhir kata, kami berharap agar penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan, semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca serta memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat.

Segala masukan dan kritik yang bersifat membangun sangat kami harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan anugerah iman, Islam, kesehatan, dan keselamatan kepada kita semua.

Penulis berdoa agar mereka yang telah memberikan kontribusi dalam proses perkuliahan hingga pembuatan skripsi ini selalu mendapat berkah dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Penulis

Budiyo
NIM. 20610102

ABSTRAK

BUDIYONO Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik Di Taman Pendidikan Al Qur 'An (TPQ) Al Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2023 / 2024. Skripsi. Ungaran Prodi Pendidikan Agama Islam FAI UNDARIS 2024.

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik merupakan suatu langkah yang tepat dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan guna menghasilkan tenaga pendidik yang profesional sehingga mampu menghasilkan peserta didik yang baik. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin adalah sebuah lembaga pendidikan non formal yang berada di tengah kampung yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan pendidikan keagamaan untuk anak usia 5-17 tahun. Pentingnya perhatian terhadap manusia sebagai sumber daya dalam pelaksanaan pendidikan non formal di Taman Pendidikan Al Quran tidak dapat disangkal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya pendidik di institusi tersebut serta untuk mengetahui beberapa faktor penghambat dan pendukung manajemen sumber daya pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Magelang Tahun Pelajaran 2023/2024.

Penelitian yang di lakukan adalah menggunakan pendekatan kualitatif, di mana penulis melakukan observasi langsung dan wawancara dengan narasumber yang memiliki pengalaman terkait dengan situasi yang sedang diteliti. Hal ini memungkinkan penulis untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang kondisi sebenarnya dari objek penelitian. Data dikumpulkan melalui pengamatan, wawancara, dan pengkajian dokumen. Teknik analisis melibatkan reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beragam praktik dalam manajemen pengembangan sumber daya pendidik, termasuk program pelatihan dan pengembangan keterampilan baik formal ataupun informal, serta upaya dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya faktor penghambat yakni semangat pendidik yang belum maksimal dan dukungan yang belum optimal dan faktor pendukung manajemen pengembangan sumber daya pendidik seperti semangat tinggi dari sebagian pendidik dalam berkomitmen mengelola sumber daya manusia dan ketersediaannya fasilitas yang memadai. Implikasi dari temuan ini memberikan wawasan yang berharga bagi pengelola institusi pendidikan dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya pendidik.

Kata Kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	i
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
TRANSLITERASI.....	vi
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Kajian Penelitian Terdahulu.....	14
B. Kajian Teori	17

1. Kajian Teori Manajemen	17
a. Pengertian Manajemen	17
b. Fungsi Manajemen	19
c. Unsur Manajemen	20
d. Peran dan Fungsi Manajemen SDM.....	22
e. Sejarah Perkembangan Manajemen	25
f. Pengertian Perencanaan SDM	26
g. Tujuan Perencanaan SDM.....	28
h. Rekrutmen Pegawai.....	31
i. Pengertian, Tujuan, Jenis dan Metode Pengembangan SDM.....	34
j. Manfaat Pengembangan SDM.....	41
2. Kajian Teori Sumber Daya Pendidik	43
a. Pengertian Pendidik	44
b. Manajemen Pendidik.....	46
c. Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik	46
d. Kerangka Dasar Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidik	52
e. Pembinaan, Pengembangan Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan	54
f. Hakikat Pembinaan dan Pengembangan Profesional Pendidik	54
g. Model Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	56
h. Prinsip-Prinsip Pengembangan Tenaga Pendidik	56
i. Proses Pengembangan Tenaga Pendidik (Guru).....	57
j. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik.....	59

k. Tugas dan Fungsi Manajemen SDM Pendidik	61
1. Faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia	62
3. Kajian Teori Tentang Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ)	65
a. Pengertian Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ)	65
b. Manajemen dalam beragama.....	67
c. Tujuan Taman Pendidikan Al-Qur'an.....	69
d. Aspek – aspek Manajemen Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ)	69
BAB III : METODE PENELITIAN	74
A. Jenis Penelitian.....	74
B. Setting Penelitian	75
C. Sumber Data.....	75
D. Metode Pengambilan Data	77
E. Analisa Data	80
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	83
A. Hasil Penelitian	83
1. Gambaran Umum (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang.....	83
2. Penyajian Data	94
B. Pembahasan	105

1. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman (TPQ) Pendidikan Al-Qu'an Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2023/2024.....	105
2. Faktor Penghambat dan Pendukung Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2023/2024.....	125
BAB V : PENUTUP	130
A. Kesimpulan	130
B. Saran	131
DAFTAR PUSTAKA	133
LAMPIRAN – LAMPIRAN	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah (2012: 1) menyatakan bahwa Perkembangan lembaga pendidikan Al-Qur'an yang begitu pesat menandakan makin meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya kemampuan baca tulis Al-Qur'an dan keberadaannya.

Pernyataan tersebut menyiratkan bahwa perkembangan lembaga pendidikan Al-Qur'an yang cepat menandakan adanya peningkatan kesadaran masyarakat tentang pentingnya kemampuan membaca dan menulis Al-Qur'an serta keberadaannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak orang yang menyadari nilai dan manfaat dari mempelajari Al-Qur'an, yang mendorong pertumbuhan lembaga-lembaga yang menyediakan pendidikan Al-Qur'an.

Keberadaan pendidikan Al-Qur'an tersebut membawa misi yang sangat mendasar terkait dengan pentingnya memperkenalkan dan menanamkan nilai-nilai Al-Qur'an sejak usia dini. Kesemarakannya ini menemukan momentumnya pada tahun 1990-an setelah di temukan berbagai metode dan pendekatan dalam pembelajaran membaca Al-Qur'an.

Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, (2013: 1) menyatakan bahwa Keberadaan TPA/TPQ mempunyai potensi dan pengaruh yang sangat besar dalam pertumbuhan

pendidikan keagamaan, karena TPQ berperan besar dalam membangun akhlaq dan moral calon generasi penerus bangsa. Untuk menciptakan hal tersebut, dibutuhkan penerapan manajemen yang dalam aplikasinya dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi TPA/TPQ yang ada.

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa keberadaan TPA/TPQ memiliki potensi dan pengaruh yang signifikan dalam pertumbuhan pendidikan keagamaan. Hal ini disebabkan karena TPA/TPQ memiliki peran penting dalam membentuk akhlak dan moral calon generasi penerus bangsa. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan penerapan manajemen yang dapat disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang ada di TPA/TPQ. Dengan demikian, manajemen yang tepat dan sesuai dapat membantu meningkatkan efektivitas pendidikan keagamaan yang diselenggarakan oleh TPA/TPQ.

Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, (2013: 1) menyatakan bahwa di dalam kegiatan manajemen ini akan di atur masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) dan sumber-sumber daya non manusia lainnya, seperti uang, peralatan, prosedur dan sebagainya.

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa dalam kegiatan manajemen pendidikan diniyah dan pondok pesantren, akan diatur masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) dan sumber-sumber daya non-manusia lainnya. Sumber daya manusia mencakup aspek-aspek seperti pengelolaan tenaga kerja, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Sedangkan sumber daya non-manusia mencakup hal-hal seperti pengelolaan

keuangan, pengadaan peralatan, pembuatan prosedur, dan hal-hal lain yang tidak bersifat manusiawi. Dengan mengatur dan mengelola sumber daya manusia dan non-manusia secara efektif, lembaga pendidikan tersebut dapat berfungsi dengan lebih baik dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan dan pengembangan yang diinginkan.

Penyelenggaraan manajemen pada proses pembelajaran di TPA/TPQ merupakan suatu keniscayaan agar penyelenggaraan ini dapat memenuhi etika organisasi yang benar, karena pada dasarnya keberadaan yang tidak terorganisir akan dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisir. Oleh karenanya peran manajemen dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan menjadi keharusan yang tidak dapat ditawar-tawar.

Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah (2013: 2) menyatakan bahwa Pendidikan Al-Qur'an di era sekarang ini semakin penting partisipasinya untuk menyiapkan generasi bangsa dalam menghadapi berbagai persoalan yang kompleks. Perkembangan lembaga pendidikan ini semakin baik dengan di akomodasi melalui undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah No 55 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan.

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa pendidikan Al-Qur'an semakin penting dalam era sekarang untuk mempersiapkan generasi bangsa dalam menghadapi berbagai persoalan yang kompleks. Perkembangan lembaga pendidikan Al-Qur'an juga semakin baik karena telah diakomodasi melalui

undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah No 55 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi pemerintah mendukung dan memfasilitasi perkembangan pendidikan Al-Qur'an sebagai bagian integral dari sistem pendidikan nasional serta menegaskan pentingnya pendidikan agama dan keagamaan dalam konteks pendidikan nasional secara keseluruhan.

Sumber Daya Manusia menurut Straub dan Attner yang dikutip oleh Candra Wijaya dkk (2019: 1) dalam buku yang berjudul Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Pendidik menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah *people are the most important resource of an organization the supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization's objective* (manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi).

Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, (2013: 8) didalam buku pedoman penyelenggaraan Taman Kanak-Kanak (TKA/TKQ) dan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA/TPQ) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari manajemen yakni (MAN) merupakan unsur manusia atau sumber daya manusia (SDM) yang ada di TKA/TKQ dan TPA/TPQ yakni tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mulai dari Kepala Sekolah, Guru/Ustadz/Ustadzah, Staf Tata Usaha dan lainnya, harus direncanakan

dengan matang mulai dari kualifikasi, kriteria, rekrutmen, penempatan dan pembagian tugas, pengembangan wawasan, kemampuan, keterampilan dan karir, hingga pemberian penghargaan dan sanksi.

Menurut Sadili Samsudin (2010: 1) menyatakan bahwa SDM atau Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, SDM tidak hanya terlibat dalam produksi barang atau jasa, tetapi juga bertanggung jawab atas berbagai aspek penting dalam menjalankan aktivitas organisasi atau perusahaan, mulai dari manajemen kualitas, pemasaran, alokasi sumber daya keuangan, hingga merumuskan strategi dan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, SDM memiliki peran krusial dalam keseluruhan operasi dan keberhasilan suatu organisasi.

Muslichah Erma Widiana (2020: 10) mengemukakan bahwa manajemen sebagai ilmu seni dapat diartikan sebagai upaya pencapaian tujuan manajemen dengan pendekatan (*approach*) menjelaskan fenomena-fenomena dan gejala-gejala manajemen serta mentransformasikan dan mengidentifikasi proses manajemen berdasar kaidah-kaidah ilmiah. Komponen kaidah ilmiah didalam proses pengambilan keputusan ialah kumpulan pengetahuan tertentu seperti dinyatakan oleh peraturan-peraturan

atau *statement* umum yang telah dipertahankan oleh berbagai ujian dan pembuktian serta penyidikan.

Dengan demikian, pengambilan keputusan dalam manajemen didasarkan pada prinsip-prinsip ilmiah yang telah teruji dan terbukti secara empiris melalui berbagai metode investigasi dan verifikasi.

Pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan sangatlah penting untuk dilaksanakan, sehingga meningkatkan kinerja maupun etos kerja pendidik. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yakni menciptakan tenaga pendidik yang memiliki kinerja baik dengan meningkatkan kemampuan mereka, pengembangan SDM ini penting dalam merubah SDM yang dimiliki suatu lembaga.

Menurut Panggabean (2004: 15) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “suatu proses atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Edi Sutrisno (2012: 6) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, serta penggunaan sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Simamora yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2018: 7) dalam buku Manajemen Sumber Daya

Manusia, menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Abuddin Nata (2010: 159) mengemukakan bahwa Pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT, dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI pasal 39 Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dengan demikian, pendidik memiliki tanggung jawab yang luas dalam mendidik dan mengembangkan potensi peserta didik serta berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pelayanan kepada masyarakat.

Pengembangan SDM pada prinsipnya merupakan suatu disiplin terapan yang terus berkembang dan relatif baru. Pengembangan SDM mencakup beberapa bidang, antara lain:

1. Pengembangan institusi yang terkait dengan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan: Ini mencakup upaya untuk

meningkatkan kualitas lembaga pendidikan melalui pengembangan strategi, kebijakan, dan infrastruktur yang mendukung pengembangan SDM dalam pendidikan.

2. Deskripsi pekerjaan, perencanaan, dan rekrutmen: Melibatkan penentuan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan, perencanaan kebutuhan SDM yang sesuai, dan proses perekrutan yang efektif untuk memperoleh individu yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.
3. Pelatihan dan pengembangan kompetensi: Merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui program pelatihan, pengembangan profesional, dan pendidikan kontinu.

Dengan mengembangkan SDM dalam bidang-bidang ini, diharapkan lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan serta mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Setelah mempertimbangkan beberapa sudut pandang tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pendidik seperti yang telah diuraikan di atas, tampaknya penting bagi sebuah lembaga pendidikan, baik itu formal maupun non-formal, untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap konsep manajemen pengembangan SDM di bidang pendidikan. Hal ini karena manajemen pengembangan SDM tidak hanya mencakup aspek tenaga manusia semata, tetapi juga melibatkan seluruh unsur yang ada dalam lembaga pendidikan, baik yang bersifat formal maupun non-formal.

Berdasarkan buku Pedoman Penyelenggaraan Taman Kanak-Kanak (TKA/TKQ) dan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA/TPQ) oleh Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah (2013: 8), ditegaskan bahwa lembaga pendidikan non formal seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA/TPQ) memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia, khususnya para pendidik yang biasa disebut sebagai guru ngaji atau ustadz. Selain dari pendidik, faktor-faktor lain seperti ketersediaan dana, fasilitas, metode pengajaran, peralatan, dan upaya pemasaran atau pemberdayaan juga turut berperan penting. Di antara semua unsur manajemen penyelenggaraan TPA/TPQ tersebut, visi dan misi menjadi salah satu komponen yang paling berpengaruh.

Hingga saat ini, penyelenggaraan Pendidikan Al-Qur'an belum memiliki suatu perencanaan atau manajemen yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pembelajaran Al-Qur'an. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang memerlukan perencanaan dan konsep bersama terkait manajemen pengembangan sumber daya manusia di Taman Pendidikan Al-Qur'an Al-Muttaqin di Dusun Susukan Grabag, Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang. Meskipun pencapaian para santri dalam membaca dan menulis Al-Qur'an telah menunjukkan prestasi yang memuaskan, dan jumlah santri terus bertambah dari tahun ke tahun tanpa adanya kekosongan, namun baik pendidik/ustadz, pengurus, maupun masyarakat berharap agar lembaga ini dapat mengalami perkembangan yang

lebih signifikan dengan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik menjadi aspek yang sangat penting dalam struktur pendidikan, dan oleh karena itu, perlu dilakukan dengan serius oleh semua pihak yang terlibat dalam suatu lembaga. Manajemen ini tidak hanya melibatkan pengadaan sumber daya manusia, tetapi juga memastikan bahwa semua komponen dalam lembaga tersebut terorganisir dengan baik. TPQ Al-Muttaqin, sebagai lembaga pendidikan non-formal yang telah beroperasi lama dan menunjukkan kemajuan yang signifikan, memiliki 7 orang guru ngaji dengan tingkat SDM yang bervariasi. Para guru ini memiliki keinginan untuk melihat TPQ ini berkembang lebih baik lagi. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana manajemen SDM di TPQ Al-Muttaqin selama ini, serta faktor-faktor apa yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif dalam pengembangan sumber daya manusia pendidik di TPQ tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis sangat tertarik untuk memahami bagaimana pimpinan TPQ Al-Muttaqin membangun manajemen SDM, terutama bagi pendidik dan semua unsur di dalamnya, dengan tujuan meningkatkan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia agar lebih maju. Oleh karena itu, penulis berkeinginan untuk menyelidiki dan meneliti situasi di lembaga tersebut dengan judul "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an*

(TPQ) Al-Muttaqin, Susukan Grabag, Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang, Tahun Pelajaran 2023/2024."

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Manajemen Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2023/2024 ?
2. Apa saja faktor Penghambat dan Pendukung Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2023/2024 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2023/2024
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2023/2024

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Harapannya, penelitian di Taman Pendidikan Al-Qur'an Al-Muttaqin diharapkan dapat mengubah cara manajemen Sumber Daya Manusia dilakukan, terutama bagi para pendidik atau guru ngaji. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemajuan pendidikan keagamaan

yang dapat membawa perubahan yang signifikan bagi generasi Qur'ani di masyarakat. Dengan demikian, diharapkan manajemen SDM Pendidik dapat lebih terfokus dan terarah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Masyarakat

- 1) Memberikan informasi tentang pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia di sebuah institusi di Taman Pendidikan Al-Qur'an Al-Muttaqin Susukan Grabag.
- 2) Keyakinan masyarakat terhadap pentingnya Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di TPQ Al-Muttaqin Susukan Grabag akan meningkat.

b. Bagi lembaga TPQ Al-Muttaqin

- 1) Harapannya, penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia di TPQ Al-Muttaqin Susukan Grabag.
- 2) Sebagai alat untuk menilai kinerja TPQ Al-Muttaqin Susukan Grabag.

c. Bagi Guru/Ustadz

- 1) Harapannya, penelitian manajemen SDM ini dapat meningkatkan semangat mengajar dan keahlian para guru atau ustadz..
- 2) Diharapkan bahwa para guru atau ustadz akan memiliki keteraturan dan konsistensi yang lebih baik dalam menjalankan peran mereka sebagai pendidik agama di luar lingkup formal.

d. Bagi Peneliti

- 1) Memperluas pemahaman tentang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama pada pendidik/ustadz/guru ngaji di TPQ Al-Muttaqin.
- 2) Mendapatkan pengertian tentang manajemen institusi pendidikan, baik yang bersifat formal maupun non-formal, untuk meningkatkan organisasinya secara terstruktur sesuai dengan perencanaan Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Penelitian tentang manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik pernah diteliti oleh Nur Laila Hasibuan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2021, dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara . Setelah melakukan penelitian dan penggalian data untuk skripsi “ Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara “. Penulis menyimpulkan Perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam peningkatan daya saing di Pesantren Darel Hasan dilakukan secara sistematis, dan terencana dengan baik mulai dari analisis kebutuhan sasaran, penetapan program, prinsip pembelajaran yang dilakukan, pelaksanaan, penilaian hasil pengembangan, dan merumuskan strategi dan alternatif kebijakan untuk mengatasi masalah. Keenam tahapan tersebut dijadikan acuan bagi Pesantren Darel Hasan dalam merencanakan pengembangan sumber daya manusia pendidik agar mampu bersaing.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam peningkatan daya dilaksanakan di Pesantren Darel Hasan secara formal dan informal. Pembinaan formal dilakukan dengan cara guru ditugaskan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan oleh MGMP maupun yang dilakukan oleh lembaga pendidikan, sedangkan pembinaan informal dilakukan atas dasar keinginan dan usaha sendiri. Pelaksanaan pengembangan melaksanakan program pengembangan yang diusulkan adalah program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pendidik yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial.

Terdapat kesamaan antara judul skripsi yang disebutkan dengan judul penelitian saya terkait dengan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik. Namun, perbedaannya terletak pada implementasi pengembangan sumber daya manusia di TPQ Al-Muttaqin, di mana hanya dilakukan pembinaan informal.

2. Penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia juga pernah dilakukan oleh Muharil Khutbi jurusan manajemen dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Mataram 2022. Penulis mendeskripsikan tujuan penelitian (1) untuk mengetahui keberadaan Sumber Daya Manusia di TPQ Baitul Qurro' Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah NTB (2) Untuk mengetahui

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

Dalam konteks ini, ada kesamaan antara judul skripsi Anda yang menitikberatkan pada sumber daya manusia di TPQ. Namun, perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Skripsi tersebut bertujuan untuk mengevaluasi keberadaan SDM di TPQ, sementara penelitian Anda lebih menitikberatkan pada pemahaman tentang manajemen sumber daya pendidik dan faktor-faktor yang memengaruhinya di TPQ.

3. Penelitian tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Taman Pendidikan Al-Qur'an juga pernah dilakukan oleh Alfun Ni'mah Program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2019. Setelah melakukan penelitian, peneliti memberikan kesimpulan bahwa (1) Perencanaan pengembangan SDM pendidik dalam meningkatkan daya saing di MTs Negeri 2 Deli Serdang dilaksanakan secara sistematis, dan terencana dengan baik mulai dari analisis kebutuhan sasaran, penetapan program, prinsip belajar yang dilakukan, pelaksanaan, serta penilaian hasil pengembangan. penyusunan agenda, merumuskan strategi dan alternatif kebijakan untuk mengatasi masalah. Dan enam tahap inilah yang dijadikan acuan MTs Negeri 2 Deli Serdang dalam membuat perencanaan pengembangan SDM pendidik sehingga mampu berdaya saing. (2) Pelaksanaan Pengembangan SDM pendidik dalam meningkatkan daya yang dilakukan di MTs Negeri 2 Deli Serdang dengan

cara formal dan informal. Pengembangan secara formal dilakukan dengan cara guru ditugaskan untuk mengikuti pendidikan dan latihan baik yang dilakukan oleh balai diklat maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan, sedangkan pengembangan informal dilakukan atas dasar keinginan dan usaha sendiri. Pelaksanaan pengembangan menerapkan program-program pengembangan yang di usulkan adalah program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pendidik, yaitu mengacu kepada tuntutan kompetensi guru yaitu: kompetensi pedagogi, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial.

Meskipun tema penelitian serupa dengan penelitian lain yang juga mengenai pengembangan sumber daya manusia di TPQ, perbedaannya terletak pada cara pelaksanaan pengembangannya. Penelitian sebelumnya hanya melibatkan program-program pengembangan secara informal, sedangkan dalam penelitian yang penulis lakukan, tidak ada penerapan program-program pengembangan seperti yang dijelaskan oleh Alfun Ni'mah sebelumnya.

B. Kajian Teori

1. Kajian Teori Manajemen

a. Pengertian Manajemen

George R. Terry, dalam bukunya "Principle of Manajemen" yang dikutip oleh Mulyadi dan Widi Winarso (2020: 2), dianggap sebagai tokoh

utama dalam bidang ilmu manajemen. Menurutnya, manajemen adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Definisi ini merupakan dasar dari apa yang dikenal sebagai fungsi manajemen.

Menurut Profesor Oey Liang Lee, seperti yang dikutip dalam buku "Pengantar Manajemen" yang disusun oleh Mulyadi dan Widi Winarso (2020: 2), manajemen adalah gabungan antara pengetahuan ilmiah dan keterampilan seni yang terkait dengan proses perencanaan, pengaturan, bimbingan, koordinasi, dan pengawasan terhadap manusia, didukung oleh berbagai alat, dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan.

Muslichah Erma Widiana (2020: 1) mengemukakan bahwa istilah "Manajemen" bersumber dari bahasa Inggris "management" yang berasal dari kata kerja "to manage" yang secara luas merujuk pada tindakan mengelola atau mengurus. Secara khusus, konsep manajemen digunakan dalam konteks kepemimpinan dan tugas-tugas yang terkait dengan kepemimpinan, yang mengacu pada individu atau kelompok yang bertanggung jawab atas tindakan memimpin. Dengan demikian, seorang manajer dapat diartikan sebagai individu yang bertugas memimpin atau menjadi pemimpin.

Stoner, seperti yang diuraikan oleh Muslichah Erma Widiana (2020: 1), mendefinisikan manajemen sebagai rangkaian kegiatan yang

mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap upaya individu dalam sebuah organisasi, serta pemanfaatan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Fungsi Manajemen

Menurut Donni Juni Priansa (2020: 27-28) mengatakan bahwa fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi. Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

1) Fungsi Manajerial

Fungsi Manajerial adalah fungsi yang telah didominasi oleh penggunaan konsep, pikiran, kebijakan, dan strategi untuk mewujudkannya, antara lain :

a) Perencanaan

Perencanaan adalah langkah-langkah yang ditentukan untuk mencapai suatu target atau tujuan.

c) Pengorganisasian

Setelah diadakan perencanaan maka selanjutnya membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.

d) Pengarahan

Kegiatan selanjutnya adalah mengadakan pengarahan. Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

e) Pengendalian

Selanjutnya yang terakhir adalah mengadakan pengendalian yang berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai apakah mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana atau tidak.

2) Fungsi Operasional

Donni Juni Priansa (2020: 29-30) menyatakan bahwa Fungsi Operasional adalah fungsi yang lebih didominasi oleh kegiatan fisik sebagai perwujudan dari fungsi manajerial, antara lain :

- a) Pengadaan pegawai
- b) Pengembangan
- c) Kompensasi
- d) Pengintegrasian
- e) Pemeliharaan
- f) Pensiunan

c. Unsur Manajemen

Menurut Mulyadi dan Winarso (2020: 6), dalam menjalankan fungsi manajemen, sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan elemen-elemen yang disebut sebagai komponen manajemen. Setiap elemen ini saling terkait dan tidak dapat dipisahkan, sehingga keberadaan atau

kualitas yang kurang baik dari salah satunya akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Unsur-unsur tersebut adalah:

1) Manusia

Sumber Daya Manusia dianggap sebagai elemen paling esensial dalam menjalankan fungsi manajemen karena segala aktivitas dilakukan oleh manusia.

2) Uang

Tersedianya uang sebagai modal membuat manajemen lebih leluasa dalam mencapai tujuan akhir perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3) Material

Selain ketersediaan Sumber Daya Manusia, fungsi manajemen juga membutuhkan material untuk mencapai tujuan. Material ini merupakan bahan baku, dapat berupa barang jadi atau barang setengah jadi.

4) Mesin

Dengan keberadaan mesin, proses pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga mesin dan manusia tidak bisa dipisahkan selama perusahaan menjalankan kegiatannya.

5) Metode

Untuk memperlancar pekerjaan, diperlukan sebuah tata cara pelaksanaan kerja yang dikenal dengan *Standar Operating Procedure* (SOP). Metode ini digunakan untuk pelaksanaan kerja dengan mempertimbangkan tujuan, waktu, biaya, dan fasilitas yang ada agar lebih efektif dan efisien.

6) Pasar

Pasar adalah unsur untuk menentukan apakah produk atau jasa yang dikeluarkan oleh perusahaan diminati oleh pasar. Untuk menentukan pasar perlu dilakukan kajian secara mendalam sehingga produk tepat sasaran.

d. Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson di dalam buku *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2020: 25) setidaknya ada tiga peran utama dari manajemen SDM dalam organisasi. Peran manajemen SDM telah melebar dan lebih strategis dari hanya sekedar administrasi dan operasi. Peran lama SDM tetap dilakukan dan peran baru SDM terkait dengan isu-isu bisnis modern harus dilaksanakan. Tiga peran SDM disajikan dalam tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

	Administra si	Operasi	Strategi
Fokus	Proses administrasi	Pendukung kegiatan	Organisasi luas global

	dan penyimpanan data		
Waktu	Jangka pendek (kurang dari 1 tahun)	Jangka menengah (1-2 tahun)	Jangka yang lebih panjang (2-5 tahun)
Jenis kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengadmn inistrasi manfaat tenaga kerja • Menjalankan orientasi tenaga kerja baru • Menafsirkan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia • Menyiapkan laporan pekerjaan yang sama 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengelola program kompensasi • Merekrut dan menyeleksi untuk jabatan yang sedang lowong menjalankan pelatihan dengan aman • Mengatasi keluhan tenaga kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Menilai kecenderungan permasalahan tenaga kerja • Melakukan rencana pengembangan dalam komunikasi tenaga kerja • Membantu organisasi dalam melakukan restkruturisasi dan perampingan • Memberi nasihat tentang merger atau akuisisis • Merencanakan strategi kompensasi

1) Peran Administrasi Manajemen SDM

Peran administrasi sumber daya manusia banyak di tekankan pada memproses dan menyimpan catatan. Menyimpan arsip pegawai dan *database* yang terkait, memproses klaim keuntungan, menjawab pertanyaan mengenai pembayaran uang sekolah, kebijakan organisasi

tentang cuti dan mengumpulkan dan menyerahkan dokumen yang diperlukan oleh pemerintah setempat. Semua aktifitas tersebut harus dilakukan dengan efisien dan tepat waktu.

2) Peran Operasional Manajemen SDM

Secara tipikal, peran operasional mengharuskan praktisi SDM untuk mengidentifikasi dan mengimplementasi program operasional dan kebijakan di organisasi.

3) Peran Strategis Manajemen SDM dan implikasi SDM jangka panjang.

Peran strategis manajemen SDM menekankan bahwa orang-orang diorganisasi adalah sumber daya yang penting dan juga investasi organisasi yang besar. Supaya SDM dapat memainkan peran yang strategis, dia harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi SDM jangka panjang.

4) Peran Penting Manajemen Bagi Perusahaan

Menurut Peter F. Drucker, didalam buku pengantar manajemen yang dikutip oleh Mulyadi dan Widi Winarso (2020: 8) menyatakan bahwa manajemen yang efektif merupakan sumber utama perusahaan-perusahaan maju. Maka dari itu, manajemen sangat penting bagi perusahaan. Peran manajemen bagi perusahaan antara lain :

- (1) Membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- (2) Mengoptimalkan sumber daya
- (3) Meminimalisir biaya.
- (4) Menciptakan keseimbangan.

(5) Menunjang organisasi atau perusahaan yang baik.

e. Sejarah Perkembangan Manajemen.

Mulyadi dan Widi Winarso (2020: 10) menyatakan bahwa perkembangan teori manajemen terjadi saat ini adalah sangatlah pesat. Oleh karena itu kita harus mempelajari manajemen sesuai dengan sasarannya.

Aliran-aliran pemikir tentang manajemen:

1) Manajemen Ilmiah

Menurut Taylor didalam buku Penganatar Manajemen yang dikutip oleh Mulyadi dan Widi Winarso (2020: 12) menyatakan pengertiannya tentang manajemen ilmiah , arti pertama, manajemen ilmiah merupakan penerapan ilmiah metode studi, analisa dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Arti kedua, manajemen ilmiah adalah seperangkat mekanisme-mekanisme atau teknik-teknik “ *a bag of trick* ” untuk meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

2) Teori Organisasi Klasik

Menurut Henri Fayol didalam buku Pengantar Manajemen yang dikutip Mulyasi dan Widi Winarso (2020: 14) mengemukakan teori dan teknik-teknik administrasi sebagai pedoman bagi pengelolaan organisasi-organisasi yang komplek dalam bukunya yang terkenal, *administration industriaelle et generale* (administrasi industri dan umum). Dalam teori ini Henri Fayol merincikan manajemen menjadi

lima unsur, yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah, pengkoordinasian, pengawasan.

3) Aliran Hubungan Manusiawi

Mulyasi dan Widi Winarso (2020: 14) menyatakan Aliran hubungan manusiawi atau perilaku manusia, juga dikenal sebagai pendekatan Neoklasik, muncul sebagai respons terhadap ketidakpuasan terhadap pendekatan klasik yang dianggap tidak cukup efisien dalam menghasilkan produksi yang optimal dan menciptakan kerja yang harmonis.

4) Aliran Manajemen Modern

Mulyasi dan Widi Winarso (2020: 14-15) mengemukakan perkembangan manajemen modern terjadi melalui dua arah yang berbeda. Pertama, ada perkembangan dari aliran hubungan manusiawi yang dikenal sebagai perilaku organisasi. Sementara itu, arah lainnya didasarkan pada pengembangan manajemen ilmiah yang dikenal sebagai aliran kuantitatif. (*operation research dan management science atau manajemen operasi*).

f. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Mukminin dkk (2019: 101) menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses dimana manajemen menentukan bagaimana organisasi harus beralih dari posisi ketenaga kerjaan saat ini ke posisi tenaga kependidikan yang diinginkan. Melalui perencanaan, manajemen berusaha untuk memiliki jumlah yang tepat dan jenis orang yang tepat,

ditempat yang tepat, pada saat yang tepat, melakukan sesuatu, yang mengakibatkan organisasi dan individu menerima manfaat jangka panjang yang maksimal.

Mukminin dkk (2019: 117-118) menyatakan terdapat empat pendorong utama dalam perencanaan sumber daya manusia:

- 1) Petunjuk Organisasi, yang meliputi rencana organisasi, perkiraan anggaran teknologi baru, praktik kerja, budaya organisasi dan sistem penghargaan.
- 2) Tenaga Kependidikan Internal, yang mencakup penentuan profil sumber daya manusia oleh multi dimensi (jenis kelamin, usia, kelas, pekerjaan, lama layanan dll).
- 3) Tenaga Kependidikan Eksternal, yakni perubahan demografis pada tenaga kependidikan potensial yang mempengaruhi permintaan layanan dan pasukan tenaga kependidikan untuk mengisi kekosongan dilembaga.
- 4) Perubahan Bisnis, yang merupakan perubahan teknologi menyebabkan perubahan dalam penyampaian layanan/ informasi, cara kerja dan keterampilan yang dibutuhkan dalam angkatan kerja.

Tellma M. Tiwa (2022: 59-60) menyatakan bahwa *Human Resource Planning* atau perencanaan SDM adalah suatu proses sistematis yang dilakukan perusahaan dalam menyusun rencana-rencana perusahaan kedepannya bagi kinerja karyawan perusahaan agar lebih efektif dan

efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan juga kesejahteraan karyawan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*) adalah proses manajerial yang bertujuan menetapkan pergerakan sumber daya manusia organisasi ke posisi yang diinginkan di masa mendatang. Sementara itu, sumber daya manusia mencakup serangkaian proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer sumber daya manusia dan manajer lainnya untuk menyelesaikan masalah organisasi yang berkaitan dengan aspek manusia.

g. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Tellma M. Tiwa (2022: 60), tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mengidentifikasi jumlah dan atribut individu-individu (seperti usia, pendidikan, keterampilan, kepribadian, dll.) yang diperlukan oleh organisasi guna mencapai tujuan strategis, operasional, dan fungsionalnya.

Mukminin dkk (2019: 103-104) menyatakan bahwa Beberapa tujuan dilakukannya perencanaan sumber daya manusia dalam suatu lembaga maupun organisasi, yaitu:

- 1) Memastikan penggunaan optimal tenaga kependidikan SDM saat ini.
- 2) Mengkaji atau meramalkan kebutuhan keterampilan masa depan.
- 3) Untuk memberikan tindakan pengendalian untuk memastikan bahwa sumber daya yang diperlukan tersedia seperti bila diperlukan

Tujuan perencanaan sumber daya manusia dapat diringkas sebagai berikut:

1) Peramalan Kebutuhan Sumber Daya Manusia:

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan kebutuhan SDM di masa depan dalam sebuah organisasi untuk menyediakan jenis orang yang tepat pada waktu yang tepat. Dengan tidak adanya rencana ini, sangat sulit.

2) Manajemen Perubahan yang Efektif:

Perencanaan yang tepat diperlukan untuk mengatasi perubahan dalam aspek-aspek yang berbeda yang mempengaruhi organisasi. Perubahan ini membutuhkan kelanjutan alokasi / realokasi dan pemanfaatan SDM yang efektif dalam organisasi.

3) Mewujudkan Tujuan Organisasi:

Untuk memenuhi ekspansi dan aktivitas organisasi lainnya, perencanaan SDM organisasi sangat penting.

4) Mempromosikan Tenaga kependidikan:

Perencanaan sumber daya manusia memberikan umpan balik dalam bentuk data tenaga kependidikan yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan dalam peluang promosi yang tersedia untuk organisasi.

5) Penggunaan SDM yang Efektif:

Basis data akan memberikan informasi yang berguna dalam mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan sumber daya manusia.

Donni Juni Priansa (2020:50) mengemukakan secara sistematis bahwa “tujuan diadakannya perencanaan SDM adalah untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan tentang SDM yang ada dan dibutuhkan oleh organisasi”. Sejumlah pertimbangan dalam perencanaan SDM disajikan dalam tabel 2.2.

Tabel 2.2

Pertimbangan dalam Perencanaan SDM

No	Pertimbangan	Penjelasan
1.	Perubahan kebijakan	Perubahan kebijakan kepegawaian perlu untuk dipertimbangkan, seperti kegiatan promosi, rotasi, pensiunan, atau pemberhentian pegawai.
2.	Perubahan waktu	Organisasi didorong untuk melaksanakan efisiensi, baik penggunaan dana maupun waktu. Untuk itu, perubahan waktu terkait dengan perencanaan sumber daya manusia perlu mendapatkan pertimbangan yang matang.
3.	Perubahan kinerja dan produktivitas kerja	Organisasi pasti mendorong pegawai untuk memiliki kinerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi sehingga pertimbangan akan kinerja dan

		produktivitas kerja menjadi penting untuk diperhitungkan organisasi.
4.	Perubahan teknologi	Perubahan teknologi semakin hari semakin cepat. Untuk itu pertimbangan perubahan teknologi yang mungkin berdampak pada organisasi perlu diperhitungkan.

h. Rekrutmen Pegawai

1) Pengertian Rekrutmen

Menurut Rivai dan Sagala dalam buku Perencanaan dan Pengembangan SDM yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2020: 92) menyatakan bahwa Rekrutmen pada dasarnya adalah langkah-langkah untuk mengidentifikasi dan menarik individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja di dalam suatu organisasi. Proses dimulai dengan pencarian calon karyawan dan berakhir ketika aplikasi mereka diajukan atau dikumpulkan. Akhir dari proses ini adalah terbentuknya kelompok calon pegawai baru yang akan disaring dan dipilih.

Yuniarsih dan Suwatno dalam buku Perencanaan dan Pengembangan SDM yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2020: 92) menyatakan bahwa perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.

Pynes di dalam buku Perencanaan dan Pengembangan SDM yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2020: 92) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk melamar posisi yang kosong dalam sebuah organisasi.

Donni Juni Priansa (2020: 92-93) menyatakan bahwa rekrutmen adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem berkaitan dengan perencanaan kebutuhan SDM dan pengelolaan SDM dalam konteks pengembangan organisasi, sedangkan proses dimulai dari lamaran yang masuk ke organisasi, pelaksanaan seleksi, dan pemilihan pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2) Tujuan Rekrutmen

Menurut Rivai dan Sagala dalam buku Perencanaan dan Pengembangan SDM yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2020: 93) menyatakan bahwa tujuan rekrutmen adalah mengundang sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dari berbagai sumber, dengan harapan dapat menarik calon pegawai berkualitas tinggi dari yang terbaik.

Menurut Simamora di dalam buku Perencanaan dan Pengembangan SDM yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2020: 93) menyatakan bahwa landasan program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor sebagai berikut:

- a) Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- b) Program rekrutmen tidak pernah mempromosikan standar seleksi.
- c) Berlangsung atas dasar berkesinambungan.
- d) Program rekrutmen itu kreatif, imaginatif, dan inovatif.

Rekrutmen dapat menarik individu dari kalangan pegawai yang saat ini di karyakan oleh organisasi, atau pegawai yang tidak bekerja.

3) Sumber Rekrutmen

Donni Juni Priansa (2020: 101) menyatakan bahwa rekrutmen dimaksudkan untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi syarat. Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen, penting untuk mempertimbangkan berbagai sumber yang dapat digunakan, termasuk sumber internal dan sumber eksternal.

Menurut Simamora di dalam buku Perencanaan dan Pengembangan SDM yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2020: 101-102) mengemukakan bahwa sumber internal (*internal sources*) berkenaan dengan pegawai yang ada saat ini di dalam organisasi. Sedangkan sumber eksternal (*external sources*) adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi.

a) Sumber Internal

Sumber internal dalam rekrutmen meliputi pegawai yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan,

dipindahkugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan pegawai yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali.

b) Sumber eksternal

Sumber eksternal merupakan sumber untuk mendapatkan pegawai dari luar organisasi yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

i. Pengertian, Tujuan, Jenis, dan Metode Pengembangan SDM

1) Pengertian Pengembangan SDM

Donni Juni Priansa (2020: 146) menyatakan bahwa Pengembangan SDM (*HR development*) dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atauy lebih tinggi didalam organisasi. Pengembangan biasanya terkait dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara lebih efektif. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya ia mampu bekerja dengan baik.

Menurut Sikula dalam buku Perencanaan dan Pengembangan SDM yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2020: 147) menyatakan bahwa Pengembangan SDM mengacu pada kepentingan staf dan personil yang ada didalam organisasi. Pengembangan SDM merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam

pengembangan SDM. Pengembangan SDM juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi SDM guna mencapai efektifitas organisasi.

Mondy dan Noe, (1990: 270) menyatakan bahwa “Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan”.

Menurut Simamora (1995: 287) mengemukakan bahwa pengertian pengembangan (development) adalah “penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi”.

2) Tujuan Pengembangan SDM

Donni Juni Priansa (2020: 148-151) mengemukakan bahwa Pengembangan SDM memiliki banyak tujuan, baik secara internal maupun eksternal, antara lain:

a) Tujuan Pengembangan Internal

(1) Meningkatkan produktifitas kerja.

Produktifitas kerja pegawai dalam organisasi terkait dengan kualitas maupun kerja yang dihasilkan. Peningkatan produktifitas kerja pegawai dapat dilakukan melalui pengembangan SDM.

(2) Melakukan efisiensi.

Pengembangan SDM baik dilevel manajerial maupun prganisasi dalam suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi.

(3) Meningkatkan efektivitas

Pengembangan SDM yang tepat akan mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu merancang program pengembangan organisasi dan berhasil melaksanakan program-program tersebut melebihi harapan-harapan yang ada didalamnya.

b) Tujuan Pengembangan eksternal

Donni Juni Priansa (2020: 150-151) menyatakan bahwa tujuan pengembangan eksternal antara lain:

(1) Tuntutan tinggi

Keterbukaan data dan informasi menyebabkan pegawai semakin tinggi pengetahuannya sehingga ketika mereka menggunakan produk akan cenderung lebih kritis dibandingkan dengan sebelumnya.

(2) Globalisasi

Menurut Donni Juni Priansa (2020: 150-151) bahwa Globalisasi mendorong setiap organisasi untuk mampu menjadi perusahaan multinasional atau perusahaan berskala global untuk meraih keberhasilan ditingkat global.

(3) Persaingan bisnis

Persaingan bisnis antar organisasi semakin meningkat. Untuk itu dibutuhkan pengembangan SDM yang tepat, yang mampu menghasilkan SDM yang berkompetensi yang dapat bersaing dengan SDM organisasi lain.

(4) Semakin tingginya biaya pegawai

Biaya pegawai dewasa ini semakin tinggi karena semakin tingginya tuntutan kebutuhan pegawai, baik secara personal. Untuk itu, pengembangan SDM diperlukan agar organisasi mampu mempekerjakan pegawai dalam jumlah yang ramping namun mampu mengemban pekerjaan yang lebih banyak dan efektif.

(5) Semakin langkanya Sumber daya energi

Sumber daya energi semakin langka dan semakin mahal, untuk itu organisasi dituntut agar mampu melakukan efisiensi dan melaksanakan kegiatan operasional dengan lebih efektif. Pengembangan SDM berperan dalam menghasilkan pegawai yang memiliki kesadaran bahwa sumberdaya energi semakin mahal dan ia harus menjadi pionir untuk menemukan sumber daya energi yang terbarukan.

Armstrong, (1997: 507) menyatakan bahwa Secara umum tujuan pengembangan SDM adalah “untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk

mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan”.

Tujuan tersebut di atas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

3) Jenis Pengembangan SDM

Donni Juni Priansa (2020: 152-153) menyatakan bahwa jenis pengembangan SDM antara lain:

a) Pengembangan secara Informal

Pengembangan secara informal bagi pegawai bisa dilakukan atas inisiatif pribadinya. Pegawai dapat memilih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya dengan mempelajari berbagai macam konsep aplikasinya, yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Jenis pengembangan seperti ini sangatlah bermanfaat bagi organisasi dikarenakan organisasi tidak perlu mengeluarkan biaya besar untuk melaksanakan pengembangan bagi SDM.

Riadi didalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip Tellma M Tiwa (2022: 19) menyatakan bahwa “Pengembangan secara informal adalah keinginan dan usaha sendiri atas karyawan dalam melatih serta mengembangkan dirinya dengan

mempelajari macam-macam buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan mereka ataupun jabatannya”.

b) Pengembangan Secara Formal

Riadi didalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip Tellma M Tiwa (2022: 19) menyatakan bahwa “Pengembangan secara formal seorang karyawan yang ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti latihan atau pendidikan, baik yang dilakukan oleh perusahaan itu sendiri maupun yang diadakan oleh lembaga-lembaga latihan atau pendidikan”. Pengembangan secara formal dilakukan oleh organisasi dengan menggunakan biaya yang besar.

Pengembangan ini dilakukan karena tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi. Pengembangan semacam ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan organisasi, baik saat ini maupun dimasa yang akan datang. Bagi pegawai, pengembangan semacam ini sangatlah bermanfaat karena mereka akan mempunyai dan memiliki kemampuan keahlian, serta keterampilan yang lebih tanpa mengeluarkan biaya tinggi.

4) Metode Pengembangan SDM

Eko Sudarmanto (2021: 9-10) menyatakan bahwa metode pengembangan SDM dapat diterapkan dalam pelaksanaan pengembangan SDM seperti pelatihan, pembinaan, *job rotation* dll. Berikut beberapa metode dalam pengembangan Sumber Daya Manusia:

a) *On The Job Training*

On The Job Training merupakan salah satu metode pelatihan dan pengembangan SDM yang bertujuan untuk memberikan motivasi lebih bagi para peserta training.

b) Simulasi

Simulasi merupakan suatu bentuk metode pengembangan SDM dengan memanfaatkan mesin-mesin atau peralatan pada suatu kondisi lingkungan tertentu yang dibuat sama atau sesuai dengan situasi kerja yang sebenarnya.

c) Job Rotation

Program *job rotation* yaitu para peserta pengembangan dan pelatihan nantinya dimutasikan secara berkala ke unit kerja atau jabatan lainnya. Sehingga peserta pelatihan akan mendapatkan pengetahuan dan kemampuan secara menyeluruh tentang tugas dan pekerjaannya didalam perusahaan.

d) Pendidikan

Pengembangan SDM melalui pendidikan akan bisa meningkatkan kemampuan kerja yaitu pengembangan yang sifatnya formal dan berkaitan dengan karir seorang pegawai.

e) Penghargaan

Langkah dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi merupakan salah satu strategi dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan langkah tersebut, diharapkan

karyawan lain akan termotivasi untuk menjadi lebih baik, sehingga akan membawa dampak yang besar bagi perusahaan.

Donni Juni Priansa (2020: 154-155) mengatakan bahwa Pengembangan SDM harus didasarkan pada penggunaan metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Metode yang paling penting dalam pengembangan SDM adalah metode pendidikan (*education*) dan metode pelatihan (*training*).

Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi organisasi dibidang pengembangan SDM. Oleh karena itu, setiap organisasi atau operasional yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Pendidikan diberikan kepada pegawai manajerial, sedangkan pelatihan diberikan untuk pegawai dalam level yang lebih operasional.

j. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Simamora (2006: 278) menyatakan bahwa “Pengembangan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi”. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pengembangan adalah:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.

- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Manfaat di atas membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional. Apabila produktivitas tenaga kerja menurun banyak manajer berfikir bahwa solusinya adalah pelatihan. Program pelatihan tidak mengobati semua masalah organisasional, meskipun tentu saja program itu berpotensi untuk memperbaiki situasi tertentu sekiranya program dijalankan secara benar.

Tellma M Tiwa (2022: 81-82) menyatakan bahwa manfaat Pengembangan Sumber Daya manusia sebagai berikut:

- 1) Karyawan lebih kompeten dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
- 2) Karyawan lebih berkomitmen untuk pekerjaan mereka.
- 3) Lingkungan kepercayaan dan rasa hormat dapat diciptakan dengan bantuan pengembangan SDM.

Menurut Schuler dalam buku Komunikasi Pengembangan SDM yang dikutip oleh Eko Sudarmanto dkk (2021: 79-80) mengatakan bahwa manfaat dan tujuan dari pengembangan SDM yaitu:

- 1) Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektifitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

2) Meningkatkan produktifitas

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan keterampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka.

3) Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

Dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi.

4) Meningkatkan komitmen karyawan

Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

5) Mengurangi turn over dan absensi

Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat turn over absensi.

2. Kajian Teori Sumber Daya Pendidik

a. Pengertian Pendidik

Depdiknas (2013: 326) mengemukakan bahwa “Pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Jika dari segi bahasa pendidik dikatakan sebagai orang yang mendidik, maka dalam arti luas dapat dikatakan bahwa pendidik adalah semua orang atau siapa saja yang berusaha dan memberikan pengaruh terhadap pembinaan orang lain (peserta didik) agar tumbuh dan berkembang potensinya menuju kesempurnaan.

Abuddin Nata (2010: 159) menyatakan bahwa pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaannya, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT, dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri.

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud Pendidik adalah “Tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengartikan bahwa Guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, melatih, menilai dan mengevaluasi

peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Secara spesifik, istilah guru didefinisikan sebagai seorang pengajar dan pendidik profesional dilembaga pendidikan formal dengan kualifikasi tertentu dan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, baik ditingkat dasar maupun menengah. Guru / Pendidik sebagai salah satu Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam.

M. Huda, Maritsa, dan Husna dalam Jurnal Pendidikan Intelektium Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam yang dikutip oleh Lutfi Zulkarnain (2022: 412-413 Page) menyatakan bahwa “Guru dalam perspektif pendidikan islam biasa dikenal dengan sebutan *murabbi*, *mu'allim*, *mu'addib*, *muddaris*, dan *mursyid* yang memiliki peran berbeda-beda sesuai kedudukannya”.

- 1) *Murabbi*: bertugas sebagai pembimbing dan pengarah agar peserta didik menjadi seorang yang terampil sehingga memberikan banyak manfaat bagi orang disekitarnya.
- 2) *Mu'allim*: bertugas sebagai pengajar karena memiliki berbagai ilmu serta mampu menyampaikan berbagai ilmu kepada orang lain.
- 3) *Mu'addib*: bertugas menyalurkan ilmu serta meneladani nilai moral dan spiritual kepada murid, agar dalam menjalankan kehidupannya peserta didik memiliki adab yang sopan.

- 4) *Muddaris*: seseorang yang memiliki banyak pengetahuan yang kemudian pengetahuan tersebut digunakan untuk pengembangan dan pembaharuan pengetahuannya secara terus menerus serta ikut dalam mencerdaskan peserta didik dan melatih kemampuan yang sesuai dengan bakatnya masing-masing.
- 5) *Mursyid*: sebagai contoh teladan bagi peserta didik karena bersikap santun dan sopan.

b. Manajemen Pendidikan

Rinawati (2021:17) menyatakan bahwa manajemen pendidikan adalah manajemen yang diterapkan dalam pengembangan pendidikan.

Menurut Made Pidarta didalam buku manajemen peningkatan sumber daya pendidik yang dikutip oleh Rinawati (2021: 17) menyatakan bahwa manajemen dalam pendidikan diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik

1) Pengertian Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik

Menurut Handoko dalam buku manajemen peningkatan sumber daya pendidik yang dikutip oleh Riinawati (2021: 13) meyakini manajemen dapat diartikan sebagai suatu seni dan bisa juga sebagai suatu proses. Manajemen sebagai suatu seni diartikan sebagai kemampuan atau keterampilan pribadi. Sedangkan manajemen

sebagai suatu proses adalah cara sistematis untuk melakukan pekerjaan.

Herawan dan Herawati di dalam buku manajemen peningkatan sumber daya pendidik yang dikutip Rinawati (2021: 17) mendefinisikan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.

2) Ruang Lingkup Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik

Perkembangan cepat dalam dunia pendidikan saat ini membuat peran manajemen sumber daya manusia (SDM) di organisasi pendidikan menjadi sangat penting. Hal ini karena manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja seluruh tenaga pendidik atau kependidikan di dalam organisasi tersebut.

Menurut Rinawati (2021:22) menyatakan ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia didalam satu organisasi / instansi mencakup 3 pokok kegiatan yang saling berkaitan, yaitu : perencanaan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan

sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia.

Dalam ruang lingkup manajemen pendidikan ini akan dilihat dari 2 sudut pandang, yaitu dari sudut wilayah kerja, obyek garapan.

a) Ruang Lingkup Menurut Wilayah Kerja

- (1) Manajemen pendidikan seluruh Negara yaitu manajemen pendidikan untuk urusan nasional.
- (2) Manajemen pendidikan satu Propinsi, yaitu manajemen pendidikan yang meliputi wilayah kerja satu propinsi yang pelaksanaannya dibantu lebih lanjut oleh petugas manajemen pendidikan di kabupaten dan kecamatan.
- (3) Manajemen satu kabupaten/ kota, yaitu manajemen pendidikan yang meliputi wilayah kerja satu kabupaten / kota, meliputi semua urusan pendidikan memuat jenjang dan jenis.
- (4) Manajemen pendidikan satu unit kerja, yaitu manajemen yang menitik beratkan pada suatu unit kerja yang langsung menangani pekerjaan mendidik, misalnya sekolah, pusat latihan, pusat pendidikan, dan kursus-kursus.

b) Ruang Lingkup Menurut Objek Garapan

Rinawati (2021: 25) menyatakan semua jenis kegiatan manajemen yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam kegiatan mendidik di sekolah.

- (1) Manajemen siswa
- (2) Manajemen kurikulum
- (3) Manajemen sarana atau material
- (4) Manajemen personil sekolah
- (5) Manajemen tatalaksana pendidikan
- (6) Manajemen pembiayaan
- (7) Manajemen lembaga pendidikan
- (8) Manajemen hubungan masyarakat

3) Tujuan Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik

Menurut Ulrich dan lake didalam buku manajemen peningkatan sumber daya pendidik yang dikutip oleh Rinawati (2021: 26) mengungkapkan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk terus belajar memperagakan peluang baru.

Menurut Cushway lake didalam buku manajemen peningkatan sumber daya pendidik yang dikutip oleh Rinawati (2021: 26) mengatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan

bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal.

Tidak hanya itu, tujuan selanjutnya adalah :

- a) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah stakeholder dalam perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- b) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
- c) Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
- d) Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan.

4) Fungsi Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik

Rinawati (2021): 30-31) menitikberatkan 4 fungsi manajemen peningkatan sumber daya pendidik (SDP) yaitu:

a) Fungsi Perencanaan Peningkatan Sumber Daya Pendidik

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang.

b) Fungsi Pelaksanaan Peningkatan Sumber Daya Pendidik

Menurut Soekidjo didalam buku manajemen peningkatan sumber daya pendidik yang dikutip oleh Rinawati (2021: 35) mengungkapkan bahwa dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai langkah untuk meningkatkan kemampuan dan karakteristik manusia, khususnya dalam hal kemampuan intelektual dan kepribadian.

c) Fungsi Supervisi Peningkatan Sumber Daya Pendidik

Menurut Pidarta didalam buku manajemen peningkatan sumber daya pendidik yang dikutip oleh Rinawati (2021: 37) menyatakan bahwa peran dan fungsi supervisi sangat penting dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pendidik, karena fungsi supervisi adalah membantu sekolah menciptakan lulusan yang baik dalam kuantitas dan kualitas, serta membantu para guru agar bisa dan dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kondisi masyarakat tempat sekolah itu berada.

d) Fungsi Evaluasi Peningkatan Sumber Daya Pendidik

Fungsi manajemen untuk meningkatkan sumber daya pendidik menjadi lengkap dengan adanya fungsi evaluasi. Berbagai teori dan studi telah mengungkap peran penting evaluasi sebagai bagian integral dari sistem manajemen untuk meningkatkan sumber daya pendidik.

Menurut Suharsini Arikuntoro dalam sulistyorini didalam buku manajemen peningkatan sumber daya pendidik yang dikutip oleh Rinawati (2021: 40) menyatakan dalam dunia pendidikan bahwa tujuan dan fungsi penilaian/ evaluasi adalah: berfungsi selektif, berfungsi diagnostik, berfungsi penempatan, dan berfungsi sebagai pengukur keberhasilan.

d. Kerangka Dasar Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James (1986: 6) manajemen sumber daya manusia adalah “the process through which optimal fit is achieved among the employee, job organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it’s goals” (manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.

Candra Wijaya, dkk (2019: 41) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam dunia pendidikan adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan kontribusi atau sumbangsih terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang

menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan atau demi kemaslahatan individu, sekolah dan masyarakat.

Ahmad Subekti dan Jauhar Mohammad (2012: 84) menjelaskan bahwa manajemen tenaga kependidikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan, hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Disisi lain, E. Mulyasa (2012: 42) menjelaskan bahwa manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai.

Candra Wijaya, dkk (2019: 42) mengatakan bahwa Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian sebagai bentuk pemanfaatan dan mendayagunakan secara efektif seluruh potensi yang ada pada lembaga pendidikan serta, guna mencapai tujuan pendidikan yang telah dicanangkan oleh lembaga untuk jangka waktu tertentu.

e. Pembinaan, Pengembangan Profesional Pendidik dan Tenaga

Kependidikan

Candra Wijaya, dkk (2019: 231) mengemukakan bahwa kemampuan memimpin seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Perilakunya juga harus dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan semangat orang-orang yang dipimpinya dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan.

Djafri dan Rahmat (2017: 45) menyatakan bahwa pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam memandu guru dan para administrator untuk bekerja sama dalam satu kelompok tim. Pada dasarnya, arahan tersebut sangat terkait dengan pentingnya kepemimpinan bagi pemberdayaan.

f. Hakikat Pembinaan dan Pengembangan Profesional Pendidik

Candra wijaya, dkk (2019: 233) mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang diterapkan dalam lembaga pendidikan menagcu pada teori pengembangan orang dewasa, yaitu lebih mengarah pada peningkatan kualitas, penyempurnaan atau pemaksimalan fungsi, dan bukan penambahan jumlah berat secara fisik.

Menurut Sagala (2009: 222-223) bahwa pembinaan profesi pendidik yang dapat dilakukan adalah menyempurnakan pengembangan sistem yang terus menerus, maka program yang harus

dilalui adalah pengembangan profesional berbagai tenaga kependidikan dan pendidik diperlukan program yaitu:

1) Program *Pre Service*

Tenaga kependidikan disiapkan melalui *pre service teacher education* sebagai lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dengan strategi pelaksanaan dan pengembangan yang ditangani oleh perguruan tinggi yang menghasilkan tenaga kependidikan dan pendidik.

2) Program *In Service Education*

Upaya peningkatan profesi guru/ pendidik di Indonesia sekurang-kurangnya menghadapi dan memperhitungkan empat faktor yaitu, ketersediaan pendidik, mutu calon pendidik, pendidikan prajabatan dan peranan organisasi profesi. Dalam rangka meningkatkan mutu, baik mutu profesional maupun mutu layanan, pendidik harus pula meningkatkan sikap profesionalnya. Pengembangan sikap profesional ini dapat dilakukan baik selagi dalam pendidikan prajabatan maupun setelah bertugas (dalam jabatan).

Rahmat Hidayat (2019: 234) menyatakan ada sejumlah cara dan tempat untuk mengembangkan profesi pendidikan yaitu:

- a) Dengan belajar sendiri di rumah
- b) Belajar di perpustakaan khusus untuk pendidik

- c) Dengan cara membentuk persatuan pendidik sebidang studi atau yang berspesialisasi sama dan melakukan tukar menukar pikiran atau diskusi dalam kelompoknya masing-masing.
- d) Mengikuti pertemuan-pertemuan ilmiah dimanapun pertemuan itu diadakan selama masih dapat dijangkau oleh pendidik.
- e) Belajar secara formal dilembaga-lembaga pendidikan.
- f) Mengikuti pertemuan organisasi profesi pendidikan, dan
- g) Ikut mengambil bagian dalam kompetisi-kompetisi ilmiah.

g. Model Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hidayat (2016: 67) menyatakan bahwa dalam pengertian yang lebih luas pendidik dalam perspektif pendidikan islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap upaya pertumbuhan jasmani dan perkembangan rohani peserta didik agar ia mampu menunaikan tugas-tugas kemanusiaannya (baik sebagai khalifah *fi al-ardh maupun abd*) sesuai dengan nilai-nilai ajaran islam. Oleh karena itu pendidik dalam konteks ini bukan hanya terbatas pada orang-orang yang bertugas di sekolah tetapi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan anak mulai sejak dalam kandungan hingga dia dewasa, bahkan sampai meninggal dunia.

h. Prinsip-Prinsip Pengembangan Tenaga Pendidik

Menurut Candra Wijaya, dkk (2019: 241) prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pengembangan tenaga kependidikan antar lain:

- 1) Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional maupun tenaga teknis penyelenggara pendidikan.
- 2) Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing.
- 3) Mendorong peningkatan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah, guna menjamin terpenuhinya secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial-psikologi.
- 4) Mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/ posisi.
- 5) Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.

i. Proses Pengembangan Tenaga Pendidik (Guru)

Menurut Hartati Sukirman didalam buku Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Pendidik yang dikutip oleh Candra

Wijaya, dkk (2019: 241-242) menyatakan bahwa ditinjau dari sudut manajemen secara umum, proses pembinaan dan pengembangan meliputi beberapa langkah yaitu:

1) Menganalisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan dengan cara mengidentifikasi ketrampilan kinerja, menyusun program-program yang sesuai, melaksanakan riset, dan meningkatkan kinerja.

2) Menyusun Rancangan Intruksional

Rancangan intruksional meliputi sasaran, metode intruksional, media, urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan, yang merupakan kurikulum bagi program pelatihan tersebut.

3) Mengesahkan Program Latihan

Suatu program pelatihan harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang.

4) Tahap Implementasi

Tahap ini merupakan tahap pelaksanaan program pelatihan yang menggunakan berbagai teknik pelatihan misalnya diskusi, loka karya, dan seminar, dalam rangka penyampaian pengetahuan kepada para peserta program pelatihan.

5) Tahap Evaluasi dan Tindak Lanjut

Pada tahap ini program pelatihan dinilai sejauh mana keberhasilannya atau kegagalannya. Aspek yang perlu dievaluasi misalnya kemampuan dan hasil belajar, reaksi peserta

terhadap program pelatihan, dan perilaku kinerja setelah mengikuti program pelatihan.

Menurut Hartati Sukirman didalam buku Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Pendidik yang dikutip oleh Candra Wijaya, dkk (2019: 242) menyatakan bahwa dalam hal pengembangan pegawai, banyak cara yang sudah dikembangkan. Pengembangan ini dilaksanakan dalam bentuk sebagai berikut:

- 1) Bimbingan berupa petunjuk yang diberikan kepada pegawai, pada waktu melaksanakan tugasnya.
- 2) Latihan- latihan berupa intern dan ekstern.
- 3) Pendidikan formal.
- 4) Promosi berupa pengangkatan jabatan ke yang lebih tinggi.
- 5) Penataran dan Lokakarya atau workshop.

Cara yang lebih populer adalah melalui penataran (*service training*) baik dalam rangka penyegaran maupun dalam rangka peningkatan kemampuan tenaga kependidikan. Cara-cara lain dapat dilakukan sendir-sendiri (*self propelling growth*) atau bersama-sama (*collaborative effort*), misalnya mengikuti kegiatan atau kesempatan, *are – service training, on the job training*, seminar, workshop, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi dan sebagainya.

- j. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Edi Sutrisno (2014: 5) menyatakan bahwa setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Nuraeni (2019: 8) mengemukakan “Tujuan Manajemen SDM Pendidik pada dasarnya berbeda dengan manajemen SDM dalam konteks lembaga / perusahaan yang didasari *profit oriented*. Di dunia pendidikan, tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi”.

James A.F Stoner dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh Candra Wijaya dkk (2019: 48) menyatakan bahwa “Manajemen SDM bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan pada saat organisasi memerlukannya”.

Ni Kadek Suryani dan John Foeh (2019: 15) menyatakan bahwa Tujuan Manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui manusia, serta untuk meningkatkan efektifitas, kapabilitas dan kapasitas organisasi dalam mencapai tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya terbaik yang dimiliki.

k. Tugas dan Fungsi Manajemen SDM Pendidik

UU No. Tahun 2003 pasal 39 Pendidik bertugas “merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.

UU No. 14 Tahun 2007 bahwa Tugas fungsi pendidik yaitu “sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni kepada masyarakat”.

Edy Sutrisno (2012: 9-11) menyimpulkan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen SDM adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi / perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

Tugas dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun masyarakat antara lain:

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan

rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

- 2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

1. Faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Menurut Baron dan Byrne di dalam buku Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikutip Eko Sudarmanto dkk (2021: 83-84) menyatakan ada dua kelompok faktor yang memengaruhi kepuasan kerja: 1) Faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja. 2) Faktor individual atau karakteristik karyawan.

Pada faktor individual ada dua predictor penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak kemungkinan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Hal itu berarti dua faktor tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan karyawan yang memiliki ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan dengan maksimal.

Sedangkan Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum di dalam buku Komunikasi Pengembangan Sumber

Daya Manusia dalam Riniwati yang dikutip Eko Sudarmanto dkk (2021: 85) sebagai berikut:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Gilmer dalam Simanjuntak et al., di dalam buku Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Riniwati yang dikutip Eko Sudarmanto dkk (2021: 86-87) tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- 2) Keamanan kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan (Supervise)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja;

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

3. Kajian Teori Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ)

a. Pengertian Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ)

Menurut marta Fransiska (2019: 32) Taman Pendidikan Al-Qur'an adalah institusi pendidikan non-formal yang fokus pada pengajaran agama Islam, khususnya Al-Qur'an, dan pemahaman dasar-dasar Islam kepada anak usia sekolah dasar atau Madrasah Ibtidaiyah.

Lukman (2023: 94-95) menyatakan bahwa Pendidikan Agama Islam (PAI) sampai hari ini terselenggara di masjid, pondok pesantren, tarekat, madrasah, sekolah, majelis taklim, keluarga, instansi kerja, dan mandiri melalui dunia maya (internet). PAI di masjid terselenggara diantaranya Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA/TPQ). TPA/TPQ menjadi lembaga nonformal yang berperan penting dalam memberikan pendidikan agama Islam kepada anak-anak usia dini di lingkungan masjid.

Beberapa urgensi dari TPA/TPQ antara lain:

- 1) Membantu meningkatkan pemahaman dan kecintaan masyarakat Indonesia terhadap agama Islam melalui pembelajaran Al-Qur'an.
- 2) Membantu meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dengan kualitas pembelajaran Al-Qur'an yang baik.
- 3) Pembelajaran Al-Qur'an di TPA/TPQ dapat membantu membentuk moral dan karakter santri yang baik.
- 4) Memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mengakses pendidikan Al-Qur'an dengan biaya yang terjangkau atau bahkan gratis.
- 5) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam manajemen TPA/TPQ, yang berarti membantu meningkatkan peran serta masyarakat dalam pendidikan.
- 6) Membangun generasi yang berakhlak mulia.

Menurut Muntoha dkk, didalam buku pengembangan Taman Pendidikan Al-Qur'an yang dikutip oleh Lukman (2023: 95) menyatakan bahwa buruknya manajemen dalam TPA/TPQ dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti tidak adanya program pendidikan yang jelas, tidak adanya monitoring dan evaluasi yang berkesinambungan, tidak ada kaderisasi.

Pengelolaan yang efektif pada Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) atau Taman Pendidikan Quran (TPQ) juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi para tenaga pengajar yang terlibat di dalamnya. Ini bisa dilakukan melalui penyediaan pelatihan dan

pengembangan bagi pengajar, serta memastikan ketersediaan fasilitas dan infrastruktur yang diperlukan untuk kegiatan belajar mengajar.

b. Manajemen Dalam Beragama

Lukman (2023: 96) menyatakan bahwa tujuan utama beragama adalah melaksanakan perintah Allah SWT dan menjauhi larangan Allah SWT atau bertaqwa. Beragam aktivitas dalam melaksanakan ketaqwaan seperti mencari ilmu, melaksanakan rukun iman, Islam, ikhsan, muamalah, dan termasuk penyelenggaraan TPA/TPQ membutuhkan manajemen untuk pencapaian tujuan-tujuannya.

Maidiana dan Maya Sari di dalam buku pengembangan Taman Pendidikan Al-Qur'an Proses Pembelajaran, Kurikulum dan Manajemen yang di kutip oleh Lukman (2023: 96) menyatakan bahwa Fungsi manajemen meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan penilaian.

1) Fungsi Perencanaan dan Pengawasan

Didalam surat Al-Hasyr ayat 18 Allah SWT Berfirman :

اللَّهُ نَا اللَّهُ وَإِنَّمَا لِيَعْدَ قَدَمَتِ مَا نَفْسٌ وَلْتَنْتَظِرُ اللَّهُ أَنْتَقُوا أَمْنُوا الَّذِينَ أَيُّهَا
 ﴿تَعْمَلُونَ بِمَا خَيْرٌ﴾

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman ! bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (Akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.*

2) Fungsi Pengorganisasian

Allah) dan yang mencatat (amal perbuatanmu), mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.

5) Fungsi Penilaian

Didalam surat At-Taubah ayat 105 Allah SWT berfirman :

لِمَآ إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ

تَعْمَلُونَ ۖ كُنْتُمْ بِمَا فَيَنْبِئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْعَيْنِ

Artinya : Dan katakanlah, “ Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

c. Tujuan Taman Pendidikan Al-Qur'an

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan pendidikan Keagamaan dalam Pasal 24 ayat 1, disebutkan bahwa: "Pendidikan Al-Qur'an memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan peserta didik dalam membaca, menulis, memahami, dan mengimplementasikan ajaran Al-Qur'an." Ini ditunjukkan oleh kasih sayang yang dalam terhadap Al-Qur'an, kemampuan dan kedisiplinan dalam membacanya secara rutin, kesinambungan dalam memperdalam pemahaman isi Al-Qur'an, dan memiliki tekad yang kuat untuk mengimplementasikannya dengan menyeluruh dalam kehidupan sehari-hari.

d. Aspek-aspek Manajemen Taman Pendidikan Al-Qur'an

1) Visi, Misi dan Tujuan

Lukman (2023: 99) mengemukakan bahwa visi dan misi TPA/TPQ disusun oleh pengelola dan takmir masjid. Hal yang perlu diperhatikan dalam menyusun visi, misi dan tujuan lembaga yaitu :

a) SPOK

Penyusunan visi, misi, dan tujuan harus mengikuti prinsip tata bahasa Indonesia yang sesuai, dengan memperhatikan struktur subjek (S), predikat (P), obyek (O), dan keterangan (K).

b) ABCD

Prinsip ABCD dalam penyusunan visi dan misi TPA/TPQ dapat digunakan untuk mengenali audiens target, perilaku yang perlu dimodifikasi, situasi yang mempengaruhi perilaku tersebut, dan tingkat perubahan yang diharapkan.

c) SMART

Prinsip SMART juga dapat diterapkan dalam penyusunan visi dan misi Taman Pendidikan Al-Qur'an.

2) Struktur Manajemen

Lukman (2023: 101-102) menyatakan Struktur manajemen TPA/TPQ dapat mengalami perubahan sesuai dengan ukuran dan tingkat kompleksitas taman pendidikan tersebut. Meskipun demikian, secara umum terdapat beberapa posisi kunci yang penting dalam struktur manajemen TPA/TPQ.

a) Kepala sekolah

- b) Guru dan ustadz/ustadzah
- c) Administrasi dan keuangan
- d) Humas
- e) Pengembangan sumber daya manusia

3) Legalitas

Peraturan yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia melalui SK Dirjen Pendis No. 91 tahun 2020 mengatur prosedur dan syarat-syarat untuk pelaksanaan pendidikan Al-Qur'an di Indonesia, baik dalam konteks lembaga formal maupun non formal. Beberapa point penting anatar lain:

- a) Pendirian lembaga Pendidikan Al-Qur'an harus memenuhi persyaratan teknis, yaitu memiliki akta pendirian, struktur organisasi, program kerja, rencana kegiatan dan keuangan.
- b) Kurikulum pendidikan Al-Qur'an harus disesuaikan dengan level dan usia peserta didik.
- c) Tenaga pengajar yang mengajar harus memiliki sertifikasi pendidikan Al-Qur'an yang dikeluarkan oleh kementerian Agama RI.
- d) Penyelenggaraan pendidikan Al-Qur'an harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan peserta didik, serta memastikan lingkungan belajar yang aman dan nyaman.

- e) Penyelenggaraan pendidikan Al-Qur'an harus memperhatikan hak-hak peserta didik dan mempromosikan keberagaman, toleransi, dan persaudaraan sesama manusia.

4) Pendanaan

Lukman (2023: 104) menyatakan bahwa pendanaan TPA/TPQ dapat dilakukan sebagai berikut: a) Infak dan sedekah b) Sponsorship c) Hibah. Dalam menjalankan pendanaan TPA/TPQ perlu dilakukan pengelolaan dana yang transparan dan akuntabel.

5) Sarana dan Prasarana

Lukman (2023: 105) menyatakan bahwa Sarana dan prasarana dapat berbeda-beda tergantung kondisi dan fasilitas yang tersedia di masing-masing lembaga.

- a) Ruang kelas: ruang kelas harus cukup luas, terang, dengan fasilitas papan tulis yang tersedia.
- b) Kitab Al-Qur'an: TPA/TPQ harus memiliki koleksi kitab Al-Qur'an yang memadai untuk keperluan belajar mengajar.
- c) Buku khusus metode pembelajaran Al-Qur'an: seperti iqra', yanbua, qiroati, ummi.
- d) Meja kursi: meja dan kursi harus tersedia untuk gurur dan santri.
- e) Audio visual: sarana ini harus tersedia guna penyelenggaraan belajar mengajar supaya efektif.

- f) Internet: koneksi internet dan komputer dapat digunakan untuk mendukung kegiatan belajar.

6) Sumber Daya Manusia

Menurut kementerian Agama RI tahun 2020 adalah sebagai berikut:

- a) Pengelola merupakan orang yang bertanggung jawab atas pengelolaan TPA/TPQ, seperti ketua dan pengurus
- b) Pengajar merupakan orang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi untuk mengajar Al-Qur'an, seperti guru/ustadz/ustadzah.
- c) Tenaga Administrasi disini adalah seperti sekretaris dan bendahara yang mengelola bagian administrasi
- d) Pengawas merupakan orang yang bertanggung jawab atas pengawasan kegiatan belajar mengajar Al-Qur'an.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan dan penulis gunakan yakni menggunakan jenis penelitian kualitatif yang mana penulis melakukan observasi dan wawancara langsung dengan orang-orang atau narasumber yang pernah terlibat berupa pengalaman akan kejadian yang pernah terjadi pada narasumber, dan terhadap narasumber yang sedang terlibat dalam obyek penelitian saat ini, sehingga penulis benar-benar mendapatkan informasi secara mendalam sesuai dengan keadaan obyek penelitian yang sebenarnya.

Sugiyono (2019: 18) menyatakan bahwa Metode Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

Syafrida Hafni Sahir (2021: 6) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian dengan proses penelitian berdasarkan persepsi suatu fenomena dengan pendekatan datanya menghasilkan analisis deskriptif berupa kalimat secara lisan dari objek penelitian. Penelitian kualitatif harus didukung oleh pengetahuan yang luas dari peneliti, karena peneliti mewawancarai secara langsung objek penelitian.

B. Setting Penelitian

Penulis sangat tertarik dengan obyek penelitian ini karena peneliti melihat dan mengalami langsung keadaan yang sedang terjadi, penulis mengadakan penelitian di sebuah lembaga pendidikan non formal dalam bidang keagamaan yakni di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al Muttaqin di Dusun Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah Tahun Pelajaran 2023/2024.

C. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Hardani dkk (2020: 401) menyatakan bahwa Sumber Data Primer adalah sumber data yang mengacu pada data yang telah dikumpulkan secara langsung, data yang biasa dilakukan untuk penelitian kualitatif yaitu dengan survei ke tempat atau kepada orang yang akan di jadikan obyek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu:

a. Pimpinan Lembaga

Pimpinan lembaga dalam hal ini adalah orang yang menjadi pimpinan lembaga pendidikan Taman Pendidikan Al-Qur'an Al Muttaqin. Interview yang peneliti lakukan terhadap pimpinan merupakan suatu upaya penelitian yang ingin mendapatkan hasil wawancara yang akurat sesuai yang peneliti harapkan yakni ingin mengetahui secara mendalam manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik atau dalam bahasa masyarakat sering disebut guru ngaji.

b. Guru Ngaji

Guru ngaji adalah individu yang secara rutin berhubungan langsung dengan murid-muridnya dan aktif terlibat dalam proses pembelajaran di institusi pendidikan tersebut. Mereka memiliki peran yang sangat signifikan sebagai sumber data dalam penelitian ini, karena mereka adalah informan yang dapat memberikan gambaran atau keterangan yang akurat. Dengan demikian, guru ngaji dapat memberikan informasi yang sesuai dengan realitas yang ada.

c. Pengurus TPQ

Pengurus TPQ, dalam konteks ini, merujuk pada seluruh individu yang terlibat dalam struktur organisasi dari Taman Pendidikan Al-Qur'an Al-Muttaqin, termasuk tetapi tidak terbatas pada ketua lembaga, sekretaris, bendahara, dan anggota lain seperti seksi humas, pendidikan, transportasi, serta pendanaan.

d. Masyarakat

Partisipasi masyarakat merupakan aspek terpenting yang berkontribusi dalam kemajuan kegiatan pembelajaran di Taman Pendidikan Al-Qur'an Al-Muttaqin. Tanpa dukungan dari masyarakat, kegiatan pembelajaran tersebut akan berpotensi mengalami kemunduran dan menyebabkan lembaga tersebut menjadi tidak aktif. Sumber Data Skunder

Hardani dkk (2020: 401) menyatakan bahwa Sumber Data Skunder adalah sumber data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan.

Dalam penelitian ini yang dijadikan sumber data skunder yaitu dokumen tertulis berupa data jumlah santri, jadwal pelajaran, nomor ijin operasional pendidikan lembaga terkait, struktur lembaga, dll.

D. Metode Pengambilan Data

1. Interview / Wawancara

Wawancara adalah bentuk interaksi komunikasi antara dua orang atau lebih, di mana salah satu pihak bertugas mengajukan pertanyaan kepada pihak lainnya, yang kemudian memberikan jawaban berupa informasi terkait pertanyaan tersebut. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan informasi yang tepat dan akurat.

Wawancara disini peneliti ingin mendapatkan informasi tentang sejarah berdirinya Taman Pendidikan Al Qur'an (TPQ) Al Muttaqin, siapa tokoh pendirinya, alasan didirikannya TPQ, manajemen sumber Daya manusia pendidik, apa saja faktor penghambat dan pendukung manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik di lembaga tersebut.

Sugiyono (2019: 195) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil.

Nazir dalam buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif yang dikutip oleh Hardani (2020: 138) memberikan pengertian bahwa wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara

tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya atau si pewawancara dengan penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

Dalam wawancara ini penulis mengadakan wawancara terhadap pimpinan lembaga yang merupakan seorang tokoh agama yang pertama kali mempunyai gagasan mendirikan Taman Pendidikan Al Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin, selain menjabat sebagai pimpinan beliau juga seorang pengasuh TPQ Al-Muttaqin.

Kemudian wawancara juga penulis lakukan kepada guru ngaji dan juga pengurus Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin.

2. Observasi

Sukmadinata dalam buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif yang dikutip oleh Hardani (2020: 124) menyatakan bahwa “observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung”. Kegiatan tersebut bisa berkenaan dengan cara guru mengajar, siswa belajar, kepala sekolah yang sedang memberikan pengarahan, personil bidang kepegawaian yang sedang rapat, dan sebagainya.

Pengamatan ini dilaksanakan secara langsung di lokasi lembaga pendidikan keagamaan TPQ Al Muttaqin. Sehingga dalam observasi ini pewawancara benar-benar mendapatkan hasil yang dimaksud secara spesifik dan nyata.

Dalam observasi ini peneliti terjun langsung ke obyek lokasi penelitian untuk mendapatkan data berupa keadaan fisik lembaga seperti kondisi bangunannya, bagaimana luas bangunannya, ada berapa ruang kelasnya, bagaimana keadaan guru dan santri saat kegiatan belajar mengajar, seperti apa keadaan santri-santrinya saat kegiatan belajar mengajar apakah merasakan nyaman atau tidak, dan tak lupa melakukan wawancara kepada guru dan santrinya. Dengan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan yang akan di sampaikan kepada responden untuk melihat secara langsung obyek penelitian, Sehingga dalam observasi akan didapatkan hasil pengamatan yang lebih jelas, kemudian akan di jadikan hasil penelitian.

3. Dokumentasi

Sugiyono (2019: 314) menyatakan bahwa Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen ini bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berupa gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berupa karya misalnya patung, film, gambar dan lain-lain.

Peneliti dalam melakukan penelitian memanfaatkan dokumen berupa foto dan catatan sebagai alat dokumentasi sehingga yang kami dapati sangat akurat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya di lembaga yang peneliti lakukan. Dokumen foto berupa gambar keadaan lembaga baik gedung,

ruang kelas maupun santri yang sedang terlibat didalam kegiatan belajar mengajar.

Dalam hal ini peneliti menggunakan metode dokumen untuk mendapatkan dokumen berupa foto, baik foto bangunan, foto kegiatan belajar mengajar, dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian di lembaga tersebut. Selain dokumen foto yang ingin peneliti dapatkan yaitu ingin mendapatkan dokumen berupa bukti fisik berupa catatan-catatan / karya seni, video kegiatan.

E. Analisa Data

Nasution dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D yang dikutip oleh Sugiyono (2019: 320) menyatakan bahwa Analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Analisis data menjadi pegangan bagi penelitian selanjutnya sampai jika mungkin, teori yang grounded. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

Menurut Moelong (1989: 103) menyatakan bahwa Analisa Data ialah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Miles dan Huberman dalam buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif yang dikutip oleh Hardani (2020: 163-164) menyatakan bahwa

“analisis kualitatif di bagi menjadi tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan”. Ketiga alur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi Data adalah proses merangkum, memilah, suatu data hasil penelitian sehingga mendapatkan bagian-bagian pokok atau inti saja yang akan dijadikan bahan laporan penelitian, kegiatan ini akan memudahkan peneliti dalam melaporkan hasil penelitian dalam bentuk tulisan yang lebih akurat karena mengambil data yang pokok dan penting saja.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data atau *Data Display* adalah sebuah sajian data informasi uraian singkat yang dapat dilihat baik itu berupa foto, tulisan terdahulu, masyarakat, ruang kelas, gedung, tabel, bagan struktur, sehingga akan membuat mudah dan memahami apa yang sebenarnya terjadi.

3. Penarikan Simpulan dan Verifikasi

Simpulan disini yang dimaksud adalah bukan ringkasan dari penelitian akan tetapi merupakan intisari dari hasil penelitian yang berisi uraian-uraian sebelumnya, sehingga di dapati sebuah temuan baru berdasarkan hasil pemikiran yang belum tentu bisa menjawab rumusan masalah maupun bisa menjawab karena simpulan ini masih bersifat sementara.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang
 - a. Sejarah berdirinya Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin.

TPQ Al Muttaqin didirikan pada tahun 1992. Pada saat itu di kampung Susukan Grabag belum ada lembaga yang mempunyai wadah untuk menampung anak-anak mengaji, hanya sebagian kecil guru ngaji yang melaksanakan bimbingan di rumah-rumah, itu pun guru ngaji yang biasa, dalam artian tidak mengenyam pendidikan pesantren yang hanya belajar pada guru agama yang dianggap mampu mengajar ngaji. Namun demikian ada sebagian guru ngaji yang berlatar belakang pondok pesantren, meskipun telah mengenyam pendidikan pondok pesantren, guru ngaji di kampung Susukan tersebut tidak mempunyai gagasan untuk mendirikan sebuah lembaga pendidikan non formal semacam TPQ. Sehingga pada saat itu di tahun 1980 – 1990 an dari sekian tokoh masyarakat dan tokoh agama di dusun Susukan belum ada yang mendirikan wadah atau tempat untuk anak-anak belajar ilmu agama sebagai dasar generasi Qur'ani yang lebih baik dan maju. (Hasil wawancara, Senin, 25 Desember 2024, pukul 16.00 wib).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan TPQ Al Muttaqin pada hari (Senin, 25 Desember 2023) pada jam 16.30 di teras kelas 2 didapatkan beberapa informasi sebagai berikut:

Seiring berjalannya waktu, seorang tokoh agama yang dikenal dengan nama Mahmud memiliki ide untuk mendirikan sebuah lembaga TPQ di wilayah Susukan, dengan tujuan agar anak-anak di sekitar dapat belajar mengaji di tempat yang terorganisir. Visi beliau adalah untuk menciptakan generasi Qur'ani yang lebih unggul dan berkembang dalam membaca Al-Qur'an, serta memiliki akhlak yang baik.

Bapak Mahmud adalah seorang tokoh masyarakat yang merupakan warga pendatang dari kota Salatiga, kedatangan beliau adalah karena mengemban tugas dari suatu instansi pemerintah di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Pada saat itu beliau menjabat sebagai Penyuluh Agama Islam dan juga sebagai Penghulu yang bertugas di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Grabag. Kemudian beliau berdomisili sementara di sebuah dusun yang dekat dengan tempat bekerjanya. Supaya tidak kejauhan ia memilih dusun Susukan sebagai tempat kontrakannya. Sehabis magrib beliau selalu menyempatkan waktunya untuk mengajar ngaji di rumah kontrakannya tersebut, semakin hari semakin bertambah murid-muridnya, sampai penuh ruangan yang berukuran 9 M persegi tersebut, ia mengajarkan ilmu agama baik belajar Qur'an mulai

tingkat dasar sampai Al-Qur'an, selain itu beliau juga mengajarkan fasholatan mulai dari belajar wudhu sampai belajar sholat.

(Hasil wawancara, Senin, 25 Desember 2023 jam 16.30)

Bapak Mahmud telah berpindah-pindah tempat kontrakan sampai 4 kali pindah. Namun perpindahan kontrakan tersebut tidak terlalu jauh dengan tempat tinggal anak-anak mengaji, sehingga murid-muridnya bisa mengikuti. Dengan demikian tidak menyurutkan perjuangan beliau untuk selalu berjuang dalam mengabdikan di masyarakat khususnya untuk mendidik anak-anak mengaji disekitar tempat tinggalnya.

(Hasil wawancara, Senin, 25 Desember 2023 jam 16.30)

Selain mengajar sehabis magrib di rumahnya, bapak Mahmud juga mengajar ngaji di masjid setelah dzuhur pukul 14.00, itu dilakukan karena dirasa belum mempunyai gedung TPQ yang dapat menampung banyak santri pada saat itu. Dari tetangga dusun pun banyak pula anak-anak yang menimba ilmu di tempat tersebut. Pada saat itu murid-murid yang tercatat kurang lebih 100 anak lebih dari berbagai dusun. Di tahun 1990 an memang belum banyak lembaga TPQ yang berdiri di tiap-tiap dusunnya tidak seperti sekarang ini, sehingga tempat mengaji di dusun Susukan itulah tujuan utama untuk mereka mengaji.

(Hasil wawancara, Senin, 25 Desember 2023 jam 16.30)

Pada saat itulah bapak Mahmud mulai merekrut para ustadz dan ustadzah dari kalangan guru sekolah maupun tokoh agama sekitar, yang dipandang mampu mendidik anak-anak dalam segi agama untuk membantu mengajar meskipun masih di masjid. Beliau mempunyai banyak program untuk mengembangkan dan mempromosikan tempat mengajinya, kemudian menemukan sebuah gagasan untuk mendirikan sebuah Taman Pendidikan Al-Qur'an yang di beri nama TPQ Al-Muttaqin pada tahun 1992. Dengan segala upaya beliau berjuang bersama guru ngaji yang lain untuk bersama-sama meningkatkan mutu pendidikan agama khususnya dalam segi membaca Al-Qur'an dan fasholatan, melalui program wisuda di akhir tahun dan pengadaan lomba keagamaan tingkat Desa se Kecamatan Grabag. Pada waktu itu TPQ Al-Muttaqin Susukan pertama kalinya menjadi tuan rumah pelaksanaan lomba keagamaan tingkat TPQ antar Desa se Kecamatan Grabag. TPQ Al-Muttaqin menjadi juara umum lomba tartil Qur'an dan lomba sholat berjamaah pada waktu itu.

(Hasil wawancara, Senin, 25 Desember 2023 jam 16.30)

b. Tinjauan Geografis

Taman Pendidikan Al-Qur'an Al-Muttaqin merupakan salah satu tempat pendidikan non formal yang berada di sebuah kampung padat penduduk tepatnya di Dusun Susukan Grabag. Letaknya yang sangat strategis dengan wilayah geografis yang cukup mudah diakses oleh siapa saja yang ingin berkunjung ke sana. Berada tidak jauh dari jalan

raya dengan jarak ± 50 m dari jalan raya. Termasuk wilayah yang dekat dengan perkotaan desa Grabag. Taman Pendidikan Al-Qur'an Al-Muttaqin merupakan salah satu lembaga yang berada dibawah naungan takmir Masjid Baitul Muttaqin Dusun Susukan, nama Al-Muttaqin merupakan sebuah nama yang diambil dari nama masjid tersebut. Lembaga ini berada di sebelah selatan halaman masjid Baitul Muttaqin dengan posisi menghadap keutara. Berikut ini gambaran perbatasannya :

Sebelah barat : rumah bapak Budi Rohani

Sebelah timur : rumah bapak Samhari

Sebelah selatan : rumah bapak H. Umar

Sebelah utara : rumah bapak Teguh dan masjid Baitul Muttaqin

Kalau di lihat dari sebelah selatan gedung TPQ Al-Muttaqin merupakan jalan raya yang menghubungkan desa Grabag dan desa lainnya, sebelah selatan jalan raya merupakan persawahan dan ladang yang sangat luas, suasana yang asri dan sejuk menyelimuti kampung Susukan, sehinga bisa dikatakan bahwa sebagian penduduk bermata pencaharian sebagai petani.

(Observasi pada hari Selasa, 10 Januari 2024 pukul 09.00).

Pada 2006 TPQ Al-Muttaqin telah mempunyai gedung sendiri yang di usahakan oleh bapak Mahmud, beliau bekerja keras mengusahakan bantuan proposal pengadaan gedung ke Kabupaten,

bahkan sampai ke Provinsi untuk bisa mendapatkan hasil yang diinginkan. Pada waktu itu kegiatan mengaji masih berlangsung di masjid sampai mempunyai gedung sendiri di tahun 2006 yang berada di sebelah selatan halaman masjid, dengan jumlah santri yang masih stabil namun jumlah pendidik yang tidak seperti semula. Berkurangnya tenaga pendidik dikarenakan kesibukan masing-masing guru dengan padatnya jadwal kegiatan masing-masing guru tersebut, bahkan ada juga yang pindah domisili jauh dari dusun Susukan. Awalnya lembaga ini hanya berlantai dasar berukuran 4 X 12 meter saja dan mempunyai halaman berukuran 7 X 12 meter. Di tahun 2013 gedung TPQ Al-Muttaqin tersebut direnovasi dengan menambahkan satu lantai di atasnya, sehingga TPQ Al-Muttaqin mempunyai 2 lantai. Lantai bawah mempunyai 4 ruang kelas yang terbagi menjadi 3 ruang untuk KBM dan 1 ruang sementara dijadikan sebagai gudang. Kemudian lantai atas digunakan untuk aula yang biasa digunakan untuk kegiatan pesantren kilat dibulan ramadhan.

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024 pukul 20.00 wib).

c. Visi dan Misi

1) Visi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag.

“ Menjadi lembaga pendidikan Al-Qur'an yang ramah dan menyenangkan bagi santri dan bermanfaat untuk masyarakat ”

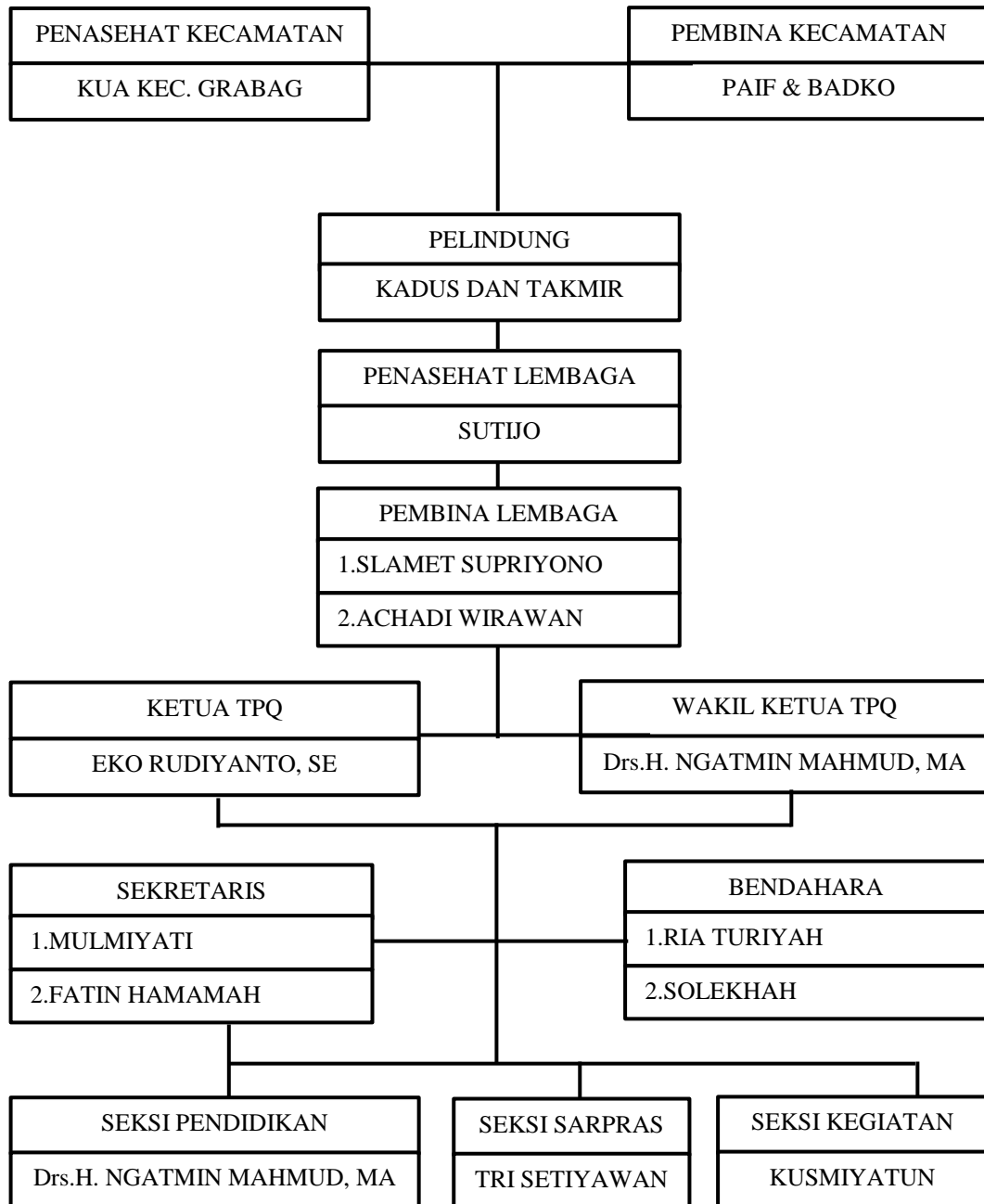
2) Misi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag

- a) Meningkatkan kemampuan membaca Al-Qur'an bagi anak-anak usia 5-17 tahun dengan minimal ketuntasan pembelajaran tajwid dan makharijul huruf.
- b) Mengembangkan karakter anak berdasarkan ajaran Al-Qur'an dengan karakter utama jujur, berbakti kepada orang tua, hormat kepada guru, sayang terhadap teman tanpa membeda-bedakan dan mampu bergaul di lingkungan dengan ramah.
- c) Menjunjung tinggi asas pancasila serta mampu mengamalkan nilai-nilai yang terkandung didalamnya.
- d) Menjadikan Al-Quran sebagai hobi utama dalam membaca.

Sumber : Data diperoleh dari dokumentasi TPQ Al-Muttaqin

d. Struktur Organisasi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin

STRUKTUR ORGANISASI TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN (TPQ) AL-
MUTTAQIN SUSUKAN GRABAG KEC. GRABAG KABUPATEN
MAGELANG



Sumber : Data diperoleh dari dokumentasi TPQ Al-Muttaqin

e. Profil Pendidik Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin

PROFIL PENDIDIK TPQ AL-MUTTAQIN

TPQ : Al-Muttaqin

Alamat : Susukan Grabag Kec. Grabag Kabupaten Magelang

No. Statistik : 411233081414

Di lembaga TPQ Al-Muttaqin, para pengajar yang awalnya dikenal sebagai guru ngaji, kini dalam konteks perkembangan zaman yang lebih modern, dapat diidentifikasi sebagai pendidik, ustadz, atau ustadzah. Pendidik mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan pembelajaran, karena pendidik merupakan seseorang yang mempunyai keahlian mengajarkan ilmu pendidikan, baik pendidikan formal maupun nonformal. Pendidik juga merupakan sebuah panutan yang perlu di contoh, atau orang jawa mengatakan guru itu di gugu dan ditiru.

Di TPQ Al-Muttaqin sendiri mempunyai beberapa orang pendidik yang diberi tugas mengajarkan ilmu agama untuk anak-anak, terutama anak-anak usia 5- 17 tahun atau anak usia sekolah TK – SMA. Pendidik di TPQ Al-Muttaqin terdiri atas 7 orang , 1 sebagai kepala TPQ yang merangkap sebagai pendidik dan 6 orang sebagai pendidik. Secara rinci dapat kita lihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Daftar Teanaga Pendidik TPQ Al-Muttaqin

Susukan Grabag Tahun 2023/2024

No	Nama	L/P	Tempat/Tgl. lahir	Alamat	RT RW	Jabatan
1	Drs.H.Ngatmin Mahmud, MA	L	Salatiga, 12-08-1960	Susukan Grabag	04/01	Pendidik
2	Fahrur	L	Magelang, 15-08-1961	Susukan Grabag	01/01	Pendidik
3	Daryadi	L	Magelang, 31-12-1959	Susukan Grabag	08/02	Pendidik
4	Budiyono	L	Magelang, 15-07-1982	Susukan Grabag	03/01	Pendidik
5	Slamet Supriyono	L	Magelang, 08-04-1983	Susukan Grabag	03/01	Pendidik
6	Cori Setiyana	P	Purworejo, 18-11-1989	Susukan Grabag	03/01	Pendidik

Sumber : Data diperoleh dari dokumentasi TPQ Al-Muttaqin

f. Profil Santri Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin

Santri TPQ AL-Muttaqin disini merupakan santri yang sebagian besar penduduk setempat dari tahun ke tahun, hanya sebagian kecil saja yang dari luar. Sehingga akan lebih muda memantau dan mendata santri-santri tersebut. Dengan demikian berdasarkan hasil obsevasi yang penulis temukan dilapangan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.2

Daftar Santri TPQ Al-Muttaqin
Susukan Grabag Tahun 2023/2024

Jenis Kelamin	Santri	Ustadz
Laki-laki	28	5
Perempuan	38	1

Sumber : Data diperoleh dari dokumentasi TPQ Al-Muttaqin

Tabel 4.3

Daftar Santri TPQ Al-Muttaqin

Susunan Grabag Tahun 2023/2024

ROMBEL	PESERTA DIDIK		
	Laki-laki	Perempuan	Total
Kelas 1 - 1	4	9	13
Kelas 2 - 2	3	7	7
Kelas 3 - 3	6	6	23
Kelas 4 - 4	9	19	28
Kelas 5 - 5	1	0	1
Kelas 6 - 6	5	0	0

Sumber : Data diperoleh dari dokumentasi TPQ Al-Muttaqin

2. Penyajian Data

- a. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang tahun pelajaran 2023/2024.

Dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan pada pimpinan, pendidik dan pengurus TPQ Al-Muttaqin bahwa manajemen pengembangan sumber daya pendidik mulai dari perekrutan tenaga pendidik, perencanaan, sampai ke pengembangannya maka didapati hasil wawancara bahwa semua mempunyai tujuan dan argumen yang hampir sama yaitu mengapa TPQ Al-Muttaqin perlu dikembangkan sumber daya pendidiknya ? semua berpendapat bahwa sumber daya pendidik sangat penting dan perlu dilaksanakan supaya menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas sehingga mampu menghasilkan peserta didik atau santri yang cerdas, baik, berkompeten sesuai yang diharapkan orang tua dan masyarakat.

Berikut ini beberapa hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap beberapa narasumber, yang terdapat beberapa fungsi manajerial atau fungsi operasional manajemen yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*)

7) Fungsi manajerial (Perencanaan)

Perencanaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik di lembaga pendidikan sangat penting untuk merancang dan mengatur

kegiatan sehingga dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Menurut Bapak Achadi Wirawan selaku pengurus TPQ Al-Muttaqin mengatakan bahwa:

“cara pengadaan perencanaan pengembangan sumber daya pendidik yaitu mengumpulkan dan memberikan apresiasi kepada semua tenaga pendidik untuk bertukar pendapat atau ide, memberikan pelatihan dan studi banding antar tenaga pendidik, memotivasi produktifitas dan efisiensi sesama tenaga pendidik”.

(Hasil wawancara, Minggu, 07 Januari 2024, pukul 20.00 wib)

Pernyataan lain disampaikan oleh bapak Slamet Supriyono selaku ustadz / pendidik TPQ Al-Muttaqin yang mengatakan bahwa:

“ perencanaan pengembangan sumber daya pendidik atau guru dengan megikut sertakan pendidik ke seminar-seminar atau pelatihan guru TPQ kemudian selain itu bisa dilakukan dengan mendatangkan mentor untuk menambah wawasan keilmuan di bidang keagamaan, perencanaan pengembangan pendidik dilaksanakan secara terencana, dimulai dengan program jangka pendek maupun jangka panjang. ”

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib)

Terlihat didalam perencanaan pengembangan sumber daya pendidik melibatkan partisipasi tenaga pengajar dalam pelatihan dan pendidikan yang dipimpin oleh seorang guru ngaji yang memiliki pengetahuan agama dan pengalaman dalam pendidikan pesantren. Kemudian dari pengamatan lain bahwa interaksi antara pimpinan lembaga dengan pendidik saat melakukan komunikasi terlihat sangat harmonis, ini menunjukkan betapa keakraban mereka di TPQ Al-Muttaqin. Hal seperti ini bisa menunjukkan motivasi besar terhadap tenaga pendidik yang ada.

(Hasil observasi Rabu, 10 Januari 2024, pukul 16.00 wib).

2) Pengorganisasian

Menurut Bapak Eko Rudiyanto, pimpinan TPQ Al-Muttaqin, prinsip penyelenggaraan pengembangan sumber daya pendidik haruslah komprehensif terhadap seluruh aspek kependidikan, berfokus pada hasil atau prestasi santri, dan menekankan pentingnya hubungan kekeluargaan.

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib).

Berbeda dengan pernyataan bapak Slamet Supriyono yang mengatakan bahwa:

“ prinsip yang ditekankan adalah kemauan pendidik, kemampuan pendidik dan keuangan pengurus. Hal ini perlu di perhatikan karena walau bagaimanapun sebuah lembaga tanpa memperhatikan tiga prinsip ini, maka tidak akan berjalan dengan sempurna kegiatan belajar mengajar.”

(Hasil wawancara Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib)

Pendidik di TPQ Al-Muttaqin aktif mencari pelatihan dan bimbingan di luar institusi, baik dalam format resmi maupun tidak resmi, karena mereka menyadari bahwa pencapaian hasil pembelajaran sangat penting bagi perkembangan pribadi santri dan juga bermanfaat bagi para pendidik. Prinsip yang ada ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan kualitas para santri dalam kegiatan belajar.

(Hasil observasi, Rabu, 10 Januari 2024, jam 16.00 wib).

Kemudian tujuan pengadaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Muttaqin Bapak Eko Rudiyanto selaku pimpinan TPQ Al-Muttaqin mengatakan bahwa manajemen pengembangan sumber daya pendidik perlu dilaksanakan untuk

meningkatkan kualitas pendidikan di TPQ, sekaligus memberikan output yang baik bagi santri-santri TPQ Al-Muttaqin.

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib).

Hal yang sama disampaikan oleh Bapak Slamet Supriyono yang mengatakan pengadaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik bertujuan supaya hasil dari peserta didik sesuai dengan yang diharapkan.

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib).

Pendapat lain disampaikan oleh bapak Achadi Wirawan yang mengatakan bahwa manajemen pengembangan ini sangat penting di lakukan dengan tujuan supaya tenaga pendidik mempunyai rasa memiliki dan etika dalam menerapkan pembelajaran, sehingga menghasilkan murid atau generasi yang cerdas dan berkompeten.

(Hasil wawancara, hari Minggu, 07 Januari 2024 pukul 20.00 wib)

Dalam pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia terutama pendidik sangatlah berpengaruh dengan hasil akhir dan kualitas dari pada lembaga TPQ Al-Muttaqin. Baik pengurus, tenaga pendidik maupun santri, semuanya akan berjalan dengan baik jika dilakukan secara terarah dan bijaksana. Dengan berjalannya suatu kegiatan di tengah-tengah masyarakat ini, tentu berdampak positif bagi lingkungan juga. Kegiatan harian, bulanan maupun tahunan sudah terlaksana dengan baik meskipun manajemen di dalamnya belum 100% berjalan.

(Hasil observasi, Rabu, 10 Januari 2024, jam 16.00 wib).

3) Pengarahan

Pembinaan dan arahan teknis mengajar kepada pendidik dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pimpinan dan pengurus. Bapak Eko Rudiyanto selaku pimpinan TPQ Al-Muttaqin mengatakan bahwa pengarahan maupun forum silaturahmi antara pengurus dan pengajar diadakan setiap tiga bulan sekali, sekaligus sebagai bahan evaluasi.

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib)

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan TPQ Al-Muttaqin mengadakan arahan kepada pendidiknya melalui evaluasi dengan mengadakan rapat yang dihadiri oleh pengurus serta wali santri. Selanjutnya, pimpinan bertanggung jawab dalam mengembangkan keterampilan pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Bapak Eko Rudiyanto selaku pimpinan TPQ Al-Muttaqin mengatakan bahwa pengembangan keahlian pendidik melalui pelatihan bagi pendidik tidak diadakan secara mandiri oleh pengurus TPQ Al-Muttaqin, akan tetapi dilaksanakan dengan cara mengirimkan pelatihan baik yang diadakan oleh Kementerian Agama maupun lembaga-lembaga yang lain.

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib)

Hal yang sama disampaikan oleh bapak Slamet Supriyono selaku ustadz / pendidik yang mengatakan pengembangan keahlian pendidik dengan mengirimkan tenaga pendidik ke pelatihan kependidikan.

(Hasil wawancara Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib)

Bapak Achadi Wirawan selaku pengurus mengatakan hal yang sama bahwa pengembangan keahlian pendidik dengan memberikan kesempatan pendidik melakukan study banding guna menambah wawasan untuk menutupi kekurangan dalam mengajar.

(Hasil wawancara, Minggu, 07 Januari 2024 pukul 20.00 wib).

4) Pengendalian

Dalam hal pengendalian manajemen sumber daya manusia bapak Slamet Supriyono mengatakan bahwa selain memberikan pengarahan kepada pendidik yang dilakukan setiap tiga bulan sekali sekaligus melakukan evaluasi ia juga membuat rencana pembelajaran untuk bahan ajar.

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib

5) Fungsi Operasional (Pengadaan Pegawai)

Proses perekrutan tenaga pendidik adalah langkah awal yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, dalam seleksi calon pendidik, tidak boleh dilakukan dengan sembarangan. Kemajuan atau kemunduran sebuah lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh profesionalitas tenaga pendidik dan manajemen sumber daya manusia yang terkoordinasi dengan baik.

Dalam perekrutan ini telah disampaikan oleh Bapak Eko Rudiyanto selaku pimpinan TPQ Al-Muttaqin yang mengatakan bahwa:

“perekrutan tenaga pendidik dilaksanakan melalui tahapan musyawarah kepada takmir masjid Baitul Muttaqin dengan

mengutamakan alumni TPQ Al-Muttaqin yang mempunyai kompetensi dibidang baca tulis Al-Qur'an yang telah memenuhi syarat yakni mampu membaca Al-Qur'an dengan fasih dan benar dengan menekankan ilmu tajwid dan makharijul hurufnya, selain dari pada itu mempunyai akhlak dan jiwa yang ikhlas serta bisa ngemong anak-anak atau santrinya. Kemudian melalui seleksi secara administratif, wawancara, test praktik mengajar minimal 1 bulan, setelah itu tentunya pembinaan terhadap calon pendidik juga perlu di terapkan untuk memberikan motivasi dan masukan-masukan”.

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib).

Hal ini senada dengan pernyataan Bapak Slamet Supriyono salah satu pendidik TPQ Al-Muttaqin yang mengatakan:

“selain mengutamakan alumni dari TPQ setempat ia juga memberikan jawaban bahwa perekrutan terhadap calon pendidik yaitu dengan bekerjasama dengan salah satu pondok pesantren sekitar untuk dapat memberikan kontribusi berupa tenaga pendidik yang telah lulus dari pondok pesantren tersebut agar nantinya alumni bisa diperbantukan mengajar di TPQ Al-Muttaqin”.

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib)

Pelaksanaan musyawarah dilakukan 3 bulan sekali di masjid Baitul Muttaqin yang berada tidak jauh dari lokasi TPQ Al-Muttaqin. Dengan takmir masjid beserta pengurus TPQ secara bersama mengevaluasi serta membahas kegiatan belajar mengajar yang telah dilaksanakan maupun yang belum terlaksana.

(Hasil observasi pada hari Selasa, 09 Januari 2024 pukul 20.00 wib).

6) Fungsi Operasional (Pengembangan)

Salah satu program pengembangan yang pendidik lakukan adalah pendidik pernah mengikuti kegiatan pelatihan membaca Al-Qur'an dengan metode Yanbu'a, serta berpartisipasi dalam berbagai pelatihan

lainnya, seperti kunjungan ke lokasi pengajian untuk memperluas pengetahuan di bawah bimbingan seorang guru ngaji.

(Hasil observasi hari Minggu, 14 Januari 2024 pukul 10.00 wib).

Setelah melalui tahapan pengembangan, dalam menjalankan program pengembangan sumber daya pendidik, Bapak Eko Rudiyanto, yang merupakan pimpinan TPQ Al-Muttaqin, menyampaikan bahwa..

“ program yang diberikan kepada para pendidik adalah program pengembangan sumber daya manusia diberikan kepada pengajar baik secara formal maupun informal, dan juga dengan pelatihan serta praktek lapangan. ”

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib).

Hal serupa juga disampaikan oleh bapak Achadi yang menyatakan bahwa:

“program yang diberlakukan melalui pelatihan keterampilan yang mengacu pada keterampilan individu, kelompok, organisasi, baik keterampilan teknik (*hard skill*) maupun non-teknis (*soft skill*). “ lembaga mengumpulkan pendidik dan memberikan kesempatan untuk melahirkan gagasan dan ide serta dengan memberi program peningkatan kualifikasi terhadap pendidik, memberi pelatihan kepada pendidik berbasis kompetensi dan juga melakukan pemberdayaan pendidik untuk bertukar gagasan.”

(Hasil wawancara, Minggu, 07 Januari 2024, pukul 20.00 wib).

Program semacam ini memiliki signifikansi yang sangat besar karena memberikan manfaat yang dapat dirasakan oleh semua pihak, sehingga semua pihak mendapat keuntungan yang sama.

(Hasil observasi, Senin, 08 Januari 2024, pukul 20.00 wib).

- b. Faktor Penghambat dan Pendukung Manajemen Pengembangan Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang tahun pelajaran 2023/2024.

Dalam setiap organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, keberadaan faktor pendukung dan penghambat merupakan hal yang umum dan tidaklah asing. Semua lembaga memiliki kelebihan dan kelemahan. Dalam pelaksanaan kegiatan, baik yang mendukung maupun menghambat, seringkali terjadi baik dari internal maupun eksternal organisasi. Ketika penulis melakukan wawancara dengan pimpinan dan pengurus TPQ Al-Muttaqin, hal ini menjadi topik yang dibahas.

Faktor penghambat manajemen pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Muttaqin Bapak Eko Rudiyanto selaku pimpinan TPQ Al-Muttaqin mengatakan bahwa anggaran untuk operasional TPQ yang sangat terbatas, kemudian dukungan serta peran serta masyarakat yang belum maksimal.

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib).

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Mulmiati selaku wali santri ia mengatakan bahwa:

“salah satu penyebab atau faktor yang menghambat yaitu tidak adanya biaya operasional para santri dan kurang pedulinya masyarakat terhadap kegiatan mengaji di TPQ Al-Muttaqin. Sehingga TPQ tersebut seakan-akan kurang ada kemajuannya, namun dalam segi pembelajaran sudah berjalan dengan baik dan

tetap istiqomah sebagai tempat menimba ilmu agama yang utama di masyarakat sejak dahulu sampai sekarang.”

(Hasil wawancara, Kamis, 11 Januari 2024 pukul 09.16 wib)

Berbeda dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Slamet Supriyono selaku pendidik saat wawancara yang mengatakan bahwa:

“faktor internal dan eksternal yang menyebabkan terhambatnya manajemen pengembagn sumber daya pendidik di TPQ Al-Muttaqin ini, faktor internalnya berupa kurang semangatnya dari para pendidik dan faktor eksternalnya berupa lingkungan sekitar yang kurang mendukung. Karena walau bagaimanapun suatu organisasi apabila lingkungan sekitar kurang mendukung sangatlah sulit akan berkembang.“

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib).

Keterangan lain penulis dapatkan dari bapak Achadi Wirawan selaku pengurus TPQ yang menyatakan bahwa faktor penghambatnya adalah kurangnya motivasi dan partisipasi dari lingkungan, kemudian pelatihan pendidik yang kurang relevan.

(Hasil Wawancara, Minggu, 07 Januari 2024, pukul 20.00 wib)

Faktor-faktor yang menghambat pengembangan sumber daya pendidik yang telah disebutkan di atas sangat nyata, seperti ketidaktersediaan bukti fisik seperti buku pembayaran uang spp dari santri, serta kurangnya efektivitas rapat yang dijadwalkan setiap tiga bulan sekali. Selain itu, kurangnya keterlibatan aktif dari pengurus TPQ Al-Muttaqin dalam mengelola kegiatan mengaji.

(Hasil observasi hari Rabu, 10 Januari 2024 pukul 16.00 wib)

Selanjutnya, terdapat faktor-faktor yang mendukung manajemen pengembangan sumber daya pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin. Bapak Eko Rudyanto selaku pimpinan TPQ Al-Muttaqin menyampaikan bahwa:

“ faktor pendukung manajemen pengembangan sumber daya pendidik adalah semangat dari para pendidik yang terus menerus mengajar meskipun mereka mengajar tanpa ada imbalan berupa materi dan sejenisnya selain itu keinginan belajar yang kuat dari para santri TPQ yang terus menerus bergerak menghidupkan TPQ Al-Muttaqin.”

(Hasil wawancara, Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib).

Hal serupa disampaikan oleh bapak Achadi Wirawan selaku pengurus yang mengatakan:

“ komitmen para pendidik dalam mengelola sumber daya manusia dan semangat dari para pendidik yang selalu mengasuh dengan meluangkan waktunya untuk menularkan ilmu agamanya. Ilmu agama bagi anak-anak sangat penting, dan sangat bermanfaat dalam kehidupan. Perkembangan teknologi dan pengetahuan ilmu perilaku pendidik.”

(Hasil wawancara hari Minggu, 07 Januari 2024, pukul 20.00 wib)

Pendapat lain disampaikan bapak Slamet Supriyono selaku pendidik yang mengatakan bahwa faktor pendukung manajemen pengembangan sumber daya pendidik adalah sudah adanya informasi yang dapat diakses secara cepat dan disediakan sarana dan prasarana.

(Hasil wawancara hari Selasa, 09 Januari 2024, pukul 20.00 wib)

Semangat yang dimiliki oleh para pendidik TPQ Al-Muttaqin terlihat jelas setiap harinya saat mereka mengajar, bahkan saat cuaca hujan sekalipun, penulis melihatnya langsung di lokasi, meskipun jumlah murid terkadang tidak banyak. Selain itu, perkembangan teknologi yang terus meningkat juga menjadi faktor pendukung bagi kemajuan TPQ.

(Hasil observasi hari Rabu, 10 Januari 2024, pukul 16.00 wib)

B. Pembahasan

1. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang tahun pelajaran 2023/2024.

Dari penyajian data diatas berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti dapat dianalisis bahwa Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi Manajerial (Perencanaan)

Pengadaan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Pendidik di TPQ Al-Muttaqin.

Perencanaan pengembangan sumber daya pendidik merupakan tahapan awal yang esensial bagi lembaga atau organisasi sebelum melaksanakan program-program lanjutan. Proses perencanaan ini melibatkan berbagai elemen internal lembaga untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, perencanaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik

memiliki kompetensi yang diperlukan agar dapat bekerja secara profesional di masa depan. Dengan demikian, mereka dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap pengembangan peserta didik.

Pendidik adalah individu yang bertanggung jawab dalam memberikan pendidikan, baik dalam konteks formal maupun non formal, dengan peran penting dalam mengajar, membimbing, dan mengarahkan peserta didik menuju hal-hal yang positif. Perencanaan pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan keilmuan tenaga pendidik, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperbarui dan memajukan lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan pendidik TPQ Al-Muttaqin, pengadaan perencanaan pengembangan sumber daya pendidik dilakukan dengan mengedepankan kolaborasi dan apresiasi terhadap seluruh tenaga pendidik. Langkah-langkah ini meliputi penyelenggaraan forum diskusi dan pertukaran ide, pemberian pelatihan dan studi banding antar tenaga pendidik, serta motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Selain itu, perencanaan pengembangan sumber daya pendidik juga melibatkan partisipasi pendidik dalam seminar-seminar atau pelatihan guru TPQ, serta mengundang mentor untuk memberikan wawasan keilmuan di bidang keagamaan. Perencanaan ini dilakukan secara terencana, dengan merancang program-program baik jangka

pendek maupun jangka panjang untuk pengembangan kompetensi dan kualitas tenaga pendidik.

Mukminin dkk (2019: 101) menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses dimana manajemen menentukan bagaimana organisasi harus beralih dari posisi ketenaga kerjaan saat ini ke posisi tenaga kependidikan yang diinginkan. Melalui perencanaan, manajemen berusaha untuk memiliki jumlah yang tepat dan jenis orang yang tepat, ditempat yang tepat, pada saat yang tepat, melakukan sesuatu, yang mengakibatkan organisasi dan individu menerima manfaat jangka panjang yang maksimal.

Dari hasil pengamatan, interaksi antara pemimpin dengan pendidik dan antara pendidik dengan sesama pendidik terlihat sangat harmonis, menciptakan lingkungan yang memotivasi bagi kedua belah pihak. Melalui bimbingan, masukan, diskusi, serta penerimaan terhadap kelebihan dan kekurangan masing-masing, kerjasama ini memberikan manfaat besar bagi kemajuan dan perkembangan TPQ Al-Muttaqin.

b. Pengorganisasian

Metode Pengembangan Sumber Daya Pendidik di TPQ Al-Muttaqin. Dalam pengembangan sumber daya pendidik, lembaga berharap akan tercapainya keberhasilan dalam pembelajaran yang akan tercermin dari kemajuan peserta didik. Keberhasilan ini menjadi indikator utama dan motivasi bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitasnya. Evaluasi keberhasilan lembaga dalam melaksanakan pembelajaran didasarkan pada

pencapaian tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, program pelatihan dan metode pembelajaran yang inovatif sangat diperlukan. Tujuan dari metode ini adalah untuk membawa perubahan yang signifikan dalam sistem pembelajaran di lembaga, khususnya dalam hal peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

Prinsip Penyelenggaraan Pengembangan Tenaga Pendidik di TPQ Al-Muttaqin. Pada intinya, prinsip penyelenggaraan pengembangan tenaga pendidik adalah upaya untuk melakukan perencanaan, organisasi, penggerakan, dan pengawasan. Tenaga pendidik dianggap sebagai elemen kunci dalam konteks pendidikan. Sukses atau tidaknya sebuah lembaga atau organisasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh tingkat profesionalisme tenaga pendidiknya, struktur organisasinya, dan dukungan dari masyarakat sekitar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan pendidik, prinsip dalam pengelolaan pengembangan sumber daya pendidik memiliki cakupan yang menyeluruh terhadap semua aspek struktur pendidikan, fokus pada hasil atau pencapaian santri setelah lulus, serta menekankan pentingnya prinsip kebersamaan. Dalam konteks ini, aspek-aspek yang ditekankan adalah kemauan, kemampuan, dan dukungan keuangan dari pihak pengelola.

Hasil pengamatan di TPQ Al-Muttaqin menegaskan pentingnya prinsip ini karena sebuah lembaga tidak akan dapat menjalankan kegiatan belajar mengajar secara optimal tanpa memperhatikan ketiga prinsip

tersebut. Kemauan, kemampuan, dan keuangan memiliki peran krusial dalam pengelolaan sumber daya pendidik. Ketiga faktor ini harus saling mendukung dan melengkapi satu sama lain. Misalnya, walaupun ada keuangan, namun tanpa adanya kemauan, atau sebaliknya, memiliki kemauan namun tanpa kemampuan dan keuangan yang cukup, akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan ketiga faktor ini secara serius agar prinsip tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Candra Wijaya, dkk (2019: 241) prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pengembangan tenaga kependidikan antar lain:

1. Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional maupun tenaga teknis penyelenggara pendidikan.
2. Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing.
3. Mendorong peningkatan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah, guna menjamin terpenuhinya secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial-psikologi.
4. Mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/ posisi.

5. Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.

c. Pengarahan

Pengadaan Pembinaan dan Pengarahan terhadap Pendidik dalam Teknis Mengajar di TPQ Al-Muttaqin. Pembinaan terhadap pendidik adalah suatu proses di mana seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan kepada tenaga pendidik untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses ini, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memimpin, mengatur, mengevaluasi kinerja, dan memberikan motivasi kepada tenaga pendidik. Penting untuk dicatat bahwa pembinaan oleh seorang pemimpin tidak bertujuan untuk mengurangi semangat tenaga pendidik, melainkan untuk memberikan dorongan dan insentif yang dapat meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal. Kegiatan ini mencerminkan hubungan kekeluargaan antara pemimpin dan tenaga pendidik, yang perlu dipertahankan dan diperlihatkan secara konsisten. Evaluasi rutin terhadap kegiatan yang telah dilakukan juga menjadi bagian integral dari pembinaan ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin, pengurus, dan pendidik TPQ Al-Muttaqin, pengarahannya dan forum silaturahmi antara pengurus dan pendidik diadakan setiap tiga bulan sekali. Kegiatan ini tidak

hanya sebagai sarana pengarahan dan evaluasi, tetapi juga untuk menyusun rencana pembelajaran. Lembaga ini menyediakan platform bagi pendidik untuk berbagi gagasan dan ide, serta memberikan program peningkatan kualifikasi bagi mereka. Selain itu, pelatihan berbasis kompetensi juga diberikan kepada pendidik, sambil memfasilitasi pertukaran gagasan antar mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan salah satu pengurus lembaga, dalam metode pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Muttaqin, pendidik diberi kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan dan program pendidikan. Pimpinan mendorong tenaga pendidik untuk aktif dalam acara pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama dan lembaga lainnya. Pendekatan yang digunakan dalam pengembangan sumber daya pendidik mencakup metode pelatihan, pembinaan dan arahan, perubahan dan pembaharuan sistem, serta pemberian kesempatan dan penghargaan sebagai bentuk motivasi kepada pendidik.

Eko Sudarmanto (2021: 9-10) menyatakan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia dapat diterapkan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, pembinaan, job rotation dll. Sebagai contoh dalam hal ini metode ini adalah metode On The Job Training. On The Job Training merupakan salah satu metode pelatihan dan pengembangan SDM yang bertujuan untuk memberikan motivasi lebih bagi para peserta training.

Selain On The Job Training metode Penghargaan merupakan langkah dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi merupakan salah satu strategi dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan langkah tersebut, diharapkan karyawan lain akan termotivasi untuk menjadi lebih baik, sehingga akan membawa dampak yang besar bagi perusahaan.

Berdasarkan pengamatan, pendidik di TPQ Al-Muttaqin telah mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan lembaga swasta, seperti yayasan. Sebagai contoh, mereka telah mengikuti pelatihan menggunakan metode Umi dan Yanbu'a dalam pembelajaran membaca Al-Qur'an. Selain itu, mereka juga menghadiri seminar-seminar dan kajian-kajian kitab yang dipimpin oleh seorang ustadz.

Hartati Sukirman didalam buku Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Pendidik yang dikutip oleh Candra Wijaya, dkk (2019: 241-242) menyatakan bahwa ditinjau dari sudut manajemen secara umum, proses pembinaan dan pengembangan meliputi beberapa langkah yang salah satunya adalah tahap evaluasi dan tindak lanjut, Pada tahap ini program pelatihan dinilai sejauh mana keberhasilannya atau kegagalannya. Aspek yang perlu dievaluasi misalnya kemampuan dan hasil belajar, reaksi peserta terhadap program pelatihan, dan perilaku kinerja setelah mengikuti program pelatihan.

d. Pengendalian

Berdasarkan hasil pengamatan, pimpinan TPQ Al-Muttaqin memberikan arahan kepada pendidiknya melalui evaluasi yang dilakukan dalam rapat rutin setiap tiga bulan sekali. Rapat tersebut dihadiri oleh pengurus serta wali santri. Praktik ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja para pendidik di TPQ Al-Muttaqin, serta memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan peserta didik di lembaga tersebut.

e. Fungsi Operasional

1. Pengadaan Pegawai (Sistem Perekrutan Tenaga Pendidik di TPQ Al-Muttaqin).

Dalam manajemen sumber daya manusia di TPQ Al-Muttaqin, salah satu aspek penting yang menjadi fokus adalah sistem perekrutan tenaga pendidik. Perekrutan tenaga pendidik merupakan kegiatan krusial yang bertujuan untuk mengelola SDM dengan terarah dan efektif. Pendidik di TPQ Al-Muttaqin merupakan sosok yang menjadi teladan bagi peserta didiknya, bekerja secara profesional sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Mereka diharapkan mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang memotivasi dan inspiratif, serta mampu membantu peserta didik mencapai prestasi dan kesuksesan dalam mempelajari Al-Qur'an. Oleh karena itu, perekrutan pendidik yang berkualitas menjadi prioritas utama dalam manajemen SDM di TPQ Al-Muttaqin, untuk memastikan

bahwa pendidik yang dipilih mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap proses pembelajaran dan pertumbuhan peserta didik.

Dari hasil wawancara dengan pimpinan dan pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin didalam melakukan proses perekrutan tenaga pendidik di TPQ Al-Muttaqin melibatkan tahapan musyawarah dengan takmir masjid Baitul Muttaqin. Prioritas diberikan kepada alumni TPQ Al-Muttaqin yang memiliki kompetensi dalam membaca dan menulis Al-Qur'an. Mereka harus mampu membaca Al-Qur'an dengan lancar dan benar, dengan penekanan pada ilmu tajwid dan makharijul huruf. Pentingnya kompetensi dasar ini ditekankan karena akan berdampak pada perkembangan dan kemajuan peserta didik di masa depan. Perekrutan tenaga pendidik tidak semata-mata mengandalkan status sebagai alumni, namun juga memperhatikan kemampuan mereka dalam membaca Al-Qur'an dan pemahaman akan tajwid serta makharijul hurufnya. Kegagalan dalam memperhatikan aspek tersebut dapat mengakibatkan kesulitan belajar bagi peserta didik, seperti terlihat dari kesalahan yang sering terjadi saat mereka membaca Al-Qur'an. Selain kompetensi teknis, tenaga pendidik juga diharapkan memiliki akhlak yang baik, jiwa yang ikhlas, dan

mampu mengajar dengan metode yang menyenangkan tanpa menimbulkan tekanan kepada peserta didik.

Setelah melewati tahap seleksi administratif, wawancara, dan uji praktik mengajar minimal selama satu bulan, calon pendidik kemudian akan menjalani pembinaan. Pembinaan ini bertujuan untuk memberikan motivasi secara penuh, baik secara moral maupun material, kepada tenaga pendidik agar tetap bersemangat dan ikhlas dalam mengajar serta membimbing para santri. Dengan adanya pembinaan ini, diharapkan tenaga pendidik akan merasa senang dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap amanah yang diberikan oleh pengurus lembaga. Hal ini penting agar mereka dapat memberikan asuhan dan ilmu dengan lebih baik serta memperkuat ikatan emosional dan komitmen terhadap tugas pendidikan mereka.

Perekrutan tenaga pendidik di TPQ Al-Muttaqin juga melibatkan kerja sama dengan lembaga di luar TPQ, seperti pondok pesantren terdekat. Fokusnya adalah mencari calon pendidik yang aktif atau alumni pondok pesantren yang memiliki kemampuan dalam membaca dan menulis Al-Qur'an. Mereka akan diminta untuk membantu dalam kegiatan pengajaran di TPQ Al-Muttaqin. Tujuan dari kolaborasi dengan lembaga lain ini adalah untuk memilih santri aktif atau alumni pondok pesantren yang dianggap mampu mengajar dan memiliki kompetensi dalam

membaca Al-Qur'an serta memiliki akhlak yang baik. Dengan demikian, perekrutan melalui kerja sama dengan lembaga lain menjadi salah satu bentuk sinergi dalam pendidikan non formal.

Simamora dalam buku *Perencanaan dan Pengembangan SDM* yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2020: 101-102) menyatakan bahwa perekrutan tenaga pendidik dilakukan dengan dua sumber yaitu sumber internal (internal sources) dan eksternal (external sources). Sumber internal yang dimaksud disini adalah Sumber internal dalam rekrutmen meliputi pegawai yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan pegawai yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali. Sedangkan sumber eksternal merupakan sumber untuk mendapatkan pegawai dari luar organisasi yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

Perbedaan antara apa yang disampaikan oleh Simamora dengan situasi di TPQ Al-Muttaqin adalah istilah yang digunakan untuk merujuk pada individu yang sudah tidak bekerja lagi di lembaga tersebut. Di TPQ Al-Muttaqin, istilah "alumni" merujuk kepada santri yang pernah belajar di lembaga tersebut.

Berdasarkan hasil observasi di TPQ Al-Muttaqin, musyawarah rutin dilakukan setiap tiga bulan sekali di Masjid Baitul Muttaqin yang terletak dekat dengan lokasi TPQ tersebut. Dalam musyawarah tersebut, takmir masjid dan pengurus TPQ

secara bersama-sama melakukan evaluasi dan membahas kegiatan pembelajaran yang telah dilaksanakan atau yang telah selesai. Selain itu, selama pengamatan terhadap kegiatan pembelajaran di TPQ Al-Muttaqin, terlihat bahwa pendekatan pembelajaran yang diterapkan menekankan pada konsep belajar yang menyenangkan tanpa adanya tekanan. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat keceriaan yang terlihat dari para santri selama proses pembelajaran.

2. Pengembangan (Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Pendidik di TPQ Al-Muttaqin).

Pengembangan sumber daya pendidik adalah upaya yang dilakukan oleh suatu lembaga atau organisasi untuk memberikan kesempatan kepada para pendidik agar dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensinya sebagai tenaga pengajar. Ini dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti seminar, pendidikan dan pelatihan, serta program pengembangan lainnya yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah atau swasta. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik atau karyawan, dan umumnya diadakan oleh lembaga atau organisasi untuk mencapai kemajuan yang lebih baik. Dengan demikian, diharapkan bahwa melalui pengembangan ini, akan terjadi perubahan yang lebih positif dan maju dalam bidang pendidikan keagamaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan pengurus TPQ Al-Muttaqin, pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu formal dan informal. Secara formal, lembaga mengarahkan tenaga pendidik untuk mengikuti seminar atau pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah. Tujuannya adalah agar tenaga pendidik memperoleh pengetahuan, pengalaman, dan wawasan keilmuan yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi. Selain itu, pendidik juga melakukan pengembangan sumber daya manusia secara informal dengan belajar secara mandiri melalui berbagai sumber seperti media sosial, buku, dan mencari pelatihan mandiri. Pendekatan ini memungkinkan pendidik untuk menyesuaikan pengembangan diri mereka sesuai dengan keterampilan dan kemampuan individu mereka.

Dengan demikian, di TPQ Al-Muttaqin, pengembangan sumber daya pendidik diterapkan melalui dua pendekatan yang berbeda, yakni formal dan informal.

Donni Juni Priansa (2020: 152-153) menyatakan bahwa pengembangan secara informal bagi pegawai bisa dilakukan atas inisiatif pribadinya. Pegawai dapat memilih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya dengan mempelajari berbagai macam konsep aplikasinya, yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan jabatan yang diembannya.

Riadi didalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip Tellma M Tiwa (2022: 19) menyatakan bahwa Pengembangan secara formal seorang karyawan yang ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti latihan atau pendidikan, baik yang dilakukan oleh perusahaan itu sendiri maupun yang diadakan oleh lembaga-lembaga latihan atau pendidikan.

Dari hasil pengamatan, pendidik di TPQ Al-Muttaqin secara mandiri menginvestasikan dana pribadi untuk meningkatkan wawasan keilmuan mereka. Mereka mengikuti pelatihan di luar lembaga dan membeli buku serta sarana pembelajaran tambahan untuk memperdalam pengetahuan mereka sendiri. Selain itu, lembaga juga mengalokasikan anggaran untuk mendukung pendidiknya dalam mengikuti pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah atau swasta ketika kesempatan muncul.

Di dalam pengembangan keahlian pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidik. Kualitas seorang pendidik memegang peran yang signifikan karena mereka tidak hanya diharapkan memiliki keahlian profesional dalam mengajar, tetapi juga dianggap sebagai teladan yang baik bagi siswa mereka. Program pengembangan keterampilan pendidik menjadi salah satu strategi yang digunakan oleh lembaga untuk meningkatkan kualitas SDM mereka. Ada berbagai metode yang dapat

diterapkan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal lembaga, dalam usaha meningkatkan kualitas pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, pendidik, dan pengurus, pengembangan keahlian pendidik di TPQ Al-Muttaqin tidak dilakukan secara independen oleh pengurus. Namun, mereka mengirim pendidik untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama atau lembaga lain sebagai upaya pengembangan keahlian. Selain itu, pendidik diberi kesempatan untuk melakukan studi banding guna meningkatkan wawasan mereka dalam mengajar dan mengatasi kekurangan yang ada.

Hartati Sukirman didalam buku Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Pendidik yang dikutip oleh Candra Wijaya, dkk (2019: 242) menyatakan bahwa dalam hal pengembangan pegawai, banyak cara yang sudah dikembangkan. Pengembangan ini dilaksanakan dalam bentuk bimbingan berupa petunjuk, latihan-latihan berupa intern maupun ekstern, pendidikan formal, promosi berupa pengangkatan jabatan ke yang lebih tinggi, penataran dan lokakarya atau workshop. Cara yang lebih populer adalah melalui penataran (service training) baik dalam rangka penyegaran maupun dalam rangka peningkatan kemampuan tenaga kependidikan. Cara-cara lain dapat dilakukan sendiri-sendiri (self propelling growth) atau bersama-sama (

collaborative effort), misalnya mengikuti kegiatan atau kesempatan, are – service training, on the job training, seminar, workshop, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi dan sebagainya.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa salah satu pendidik telah mengikuti pelatihan membaca Al-Qur'an menggunakan metode Yanbu'a, serta berpartisipasi dalam pelatihan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, seperti menghadiri sesi pengajaran dari seorang guru ngaji. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya pendidik yang dilakukan secara mandiri dan di dalam lingkungan internal.

Selanjutnya dalam program pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Muttaqin, Program pengembangan sumber daya pendidik adalah suatu upaya yang ditujukan untuk meningkatkan mutu kinerja para pendidik. Program ini dapat diinisiasi secara mandiri oleh pendidik atau atas perintah dari pihak atasan. Seorang pendidik yang bercita-cita untuk memiliki keunggulan kompetensi harus memiliki kreativitas dan kemampuan imajinatif dalam menciptakan karya. Tanpa mengikuti program tambahan, menjadi sulit bagi seorang pendidik untuk mencapai profesionalisme yang diharapkan,

karena pentingnya pelatihan dan pengetahuan yang luas dalam menghadapi perkembangan teknologi yang terus berubah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan pengurus, program yang diberikan kepada para pendidik berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, baik melalui metode formal maupun informal, serta melalui pelatihan dan praktik lapangan. Program ini mencakup pelatihan keterampilan yang menitikberatkan pada pengembangan keterampilan individu, kelompok, dan organisasi, baik yang bersifat teknis (*hard skill*) maupun non-teknis (*soft skill*).

Rahmat Hidayat (2019: 234) menyatakan ada sejumlah cara dan tempat untuk mengembangkan profesi pendidikan yaitu:

1. Dengan belajar sendiri di rumah
2. Belajar di perpustakaan khusus untuk pendidik
3. Dengan cara membentuk persatuan pendidik sebidang studi atau yang berspesialisasi sama dan melakukan tukar menukar pikiran atau diskusi dalam kelompoknya masing-masing.
4. Mengikuti pertemuan-pertemuan ilmiah dimanapun pertemuan itu diadakan selama masih dapat dijangkau oleh pendidik.
5. Belajar secara formal dilembaga-lembaga pendidikan.
6. Mengikuti pertemuan organisasi profesi pendidikan, dan
7. Ikut mengambil bagian dalam kompetisi-kompetisi ilmiah.

Dari hasil observasi, program seperti ini memiliki kepentingan yang besar karena memberikan manfaat yang dirasakan oleh semua pihak terlibat. Dalam konteks pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Muttaqin, telah dilakukan beragam program pengembangan, baik secara individu maupun dalam kelompok. Ini melibatkan partisipasi dalam pelatihan-pelatihan serta peningkatan wawasan keilmuan melalui interaksi dengan guru ngaji yang berada di wilayah desa setempat.

Kemudian di dalam pengembangan sumber daya manusia, Tujuan Pengadaan Manajemen Sumber Daya Pendidik di TPQ Al-Muttaqin, merupakan lembaga pendidikan non-formal, memiliki tujuan yang melebihi sekadar menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan tersebut melibatkan kinerja yang dijalankan oleh tenaga pendidik sebagai bagian dari proses belajar mengajar. Keberhasilan tenaga pendidik tidak hanya tercermin dari penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam memenuhi peran sebagai pendidik dengan prestasi yang memadai, tanpa mengorbankan nilai-nilai kemanusiaan yang penting.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, pendidik, dan pengurus TPQ, implementasi manajemen pengembangan sumber daya pendidik menjadi suatu kebutuhan mendesak

untuk meningkatkan mutu pendidikan di TPQ. Hal ini juga bertujuan untuk menciptakan hasil belajar yang optimal bagi santri-santri TPQ Al-Muttaqin. Pengelolaan sumber daya pendidik ini dirancang dengan tujuan agar prestasi peserta didik sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Pentingnya manajemen pengembangan ini adalah untuk mendorong tenaga pendidik memiliki rasa kepemilikan dan menjunjung tinggi etika dalam menyampaikan pembelajaran, sehingga menghasilkan generasi yang cerdas dan berkompeten.

Nuraeni (2019: 8) mengemukakan bahwa Tujuan Manajemen SDM Pendidik pada dasarnya berbeda dengan manajemen SDM dalam konteks lembaga / perusahaan yang didasari profit oriented. Di dunia pendidikan, tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi”.

Dari hasil pengamatan, terlihat bahwa para pendidik di TPQ Al-Muttaqin memiliki kualitas yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan mudah dipahami bagi santri mereka. Santri-santri di TPQ Al-Muttaqin belajar dengan antusias dan kegembiraan tanpa merasakan tekanan berlebihan. Hal ini penting karena tekanan yang berlebihan dalam proses belajar dapat menghambat perkembangan kognitif

santri dan berpotensi menyebabkan kegagalan dalam pembelajaran.

6. Faktor Penghambat dan Pendukung Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang tahun pelajaran 2023/2024

Dari hasil wawancara dengan pimpinan, wali santri, pendidik serta pengurus TPQ Al-Muttaqin disebutkan beberapa faktor penghambat sebagai berikut:

a. Anggaran Operasional dan Dukungan Masyarakat yang Minim.

Rencana anggaran operasional merupakan komponen penting dalam perencanaan dan kemajuan sebuah lembaga atau organisasi. Tanpa adanya dana operasional yang memadai, sebuah lembaga akan mengalami tantangan baik secara internal maupun eksternal. Anggaran berperan sebagai alat untuk merencanakan dan mengendalikan aktivitas lembaga. Hal ini membantu manajemen dalam menetapkan prioritas dan mengarahkan tujuan yang dapat dicapai. Tanpa anggaran, manajemen sumber daya manusia akan menjadi sulit, dan pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Meskipun kemajuan lembaga TPQ Al-Muttaqin mungkin terlihat terhambat karena keterbatasan anggaran, namun program pembelajaran tetap berjalan dengan baik dan konsisten, mempertahankan peranannya sebagai pusat pendidikan agama utama dalam masyarakat.

Menurut hasil wawancara dengan pemimpin, kendala dalam manajemen pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Muttaqin meliputi keterbatasan anggaran operasional, kurangnya dukungan dan partisipasi masyarakat, serta kurangnya aktifitas dari pengurus yang menghambat komunikasi internal dan partisipasi wali santri. Saat ini, gagasan untuk kegiatan melibatkan santri lebih banyak datang dari pendidik, menunjukkan kurangnya keterlibatan masyarakat dalam kegiatan belajar mengajar di TPQ Al-Muttaqin, yang mungkin membuat lembaga terkesan sebagai milik pribadi salah satu pengurus.

Blum di dalam buku Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Riniwati yang dikutip Eko Sudarmanto dkk (2021: 85) menyatakan faktor Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

Berdasarkan hasil observasi, terlihat dengan jelas bahwa dalam kegiatan pembelajaran di TPQ Al-Muttaqin, faktor-faktor yang menghambat pengembangan sumber daya pendidik, seperti ketiadaan bukti fisik seperti buku spp santri, serta minimnya peran dan dukungan

dari masyarakat sekitar saat proses belajar mengajar berlangsung, tampak nyata. Bahkan, terdapat kejadian di mana masyarakat membiarkan anak-anak bermain sepak bola di halaman TPQ Al-Muttaqin ketika jam belajar sedang berlangsung.

b. Kurang Semangatnya Tenaga Pendidik

Seorang pendidik harus selalu menjaga semangatnya ketika memberikan bimbingan kepada peserta didiknya. Kehadiran semangat ini menjadi krusial karena ketiadaannya dapat membawa dampak buruk terhadap proses pembelajaran, baik yang sedang berlangsung maupun yang akan datang. Pembelajaran yang sukses adalah pembelajaran yang dinikmati tanpa menimbulkan dampak negatif pada peserta didiknya. Sikap semangat ini tidak hanya memengaruhi perkembangan pribadi pendidik, tetapi juga kesuksesan lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Hasil wawancara dengan pendidik mengungkapkan bahwa ada faktor internal dan eksternal yang menghambat manajemen pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Muttaqin. Faktor internalnya meliputi kurangnya semangat dari para pendidik, sedangkan faktor eksternalnya adalah tidak adanya dukungan dari lingkungan sekitar.

Baron dan Byrne di dalam buku Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikutip Eko Sudarmanto dkk (2021: 83-84) menyatakan ada dua kelompok faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yang salah satunya adalah faktor individual atau karakteristik karyawan.

Blum di dalam buku Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Riniwati yang dikutip Eko Sudarmanto dkk (2021: 85) juga menyebutkan Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Dan faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

Hasil pengamatan mengindikasikan adanya faktor internal dan eksternal yang menghalangi manajemen pengembangan sumber daya pendidik. Faktor internal melibatkan kelemahan pada pendidik yang belum menunjukkan keterlibatan penuh dalam proses pembelajaran sepanjang satu minggu. Keterbatasan efektivitas pendidik dalam mengajar juga teramati, dengan metode pembelajaran yang masih cenderung monoton dan terpusat pada aktivitas di dalam kelas saja.

Hasil wawancara dengan pimpinan, pendidik, dan pengurus TPQ Al-Muttaqin menunjukkan adanya beberapa faktor pendukung, antara lain semangat tinggi dari pendidik yang terus menerus mengajar tanpa mengharapkan imbalan materi, serta dorongan belajar yang kuat dari santri yang aktif dalam menjaga kehidupan TPQ Al-Muttaqin. Selain itu, komitmen pendidik dalam mengelola sumber daya manusia dan dedikasi mereka dalam menyampaikan ilmu agama juga menjadi faktor pendukung. Selain itu, ketersediaan informasi yang mudah diakses dan fasilitas yang memadai juga turut mendukung kinerja lembaga tersebut.

Gilmer dalam Simanjuntak et al., di dalam buku Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Riniwati yang dikutip Eko Sudarmanto dkk (2021: 86-87) tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja salah satunya Fasilitas, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas. Kemudian kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Selain itu gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

Hasil pengamatan di TPQ Al-Muttaqin menunjukkan bahwa para pendidik telah lama bekerja tanpa mendapat upah dari lembaga, namun semangat mereka yang konsisten dalam memajukan lembaga ini dan memberi dampak positif pada masyarakat terus berlanjut karena keyakinan mereka yang kuat kepada Allah SWT. Belum ada rencana untuk memberikan gaji bulanan kepada mereka dari lembaga, tetapi keberadaan fasilitas yang memadai, seperti ketersediaan alat elektronik untuk kegiatan pembelajaran, berpengaruh besar terhadap kemajuan dan perkembangan TPQ Al-Muttaqin. Fasilitas yang mudah diakses tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat belajar baik bagi pendidik maupun santri, seperti smartphone dan laptop.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag Tahun Pelajaran 2023/2024 yaitu:
 - a. Perencanaan dan strategi pengembangan sumber daya pendidik dilakukan melalui pelaksanaan berbagai pelatihan dan seminar. Tenaga pendidik direkrut secara internal melalui partisipasi alumni potensial dari TPQ Al-Muttaqin serta secara eksternal melalui kerja sama dengan pondok pesantren terdekat yang memiliki alumni yang berkualitas.
 - b. Pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan di TPQ Al-Muttaqin, memiliki dampak besar terhadap hasil akhir dan kualitas lembaga tersebut. Kinerja baik dari pengurus, tenaga pendidik, dan santri dapat dicapai dengan efektif melalui pendekatan yang terarah dan bijaksana dalam pengelolaan sumber daya manusia.
 - c. Lembaga memberikan peluang kepada tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan dan seminar, baik secara inisiatif sendiri maupun dalam rangka tugas dari lembaga atau organisasi tersebut..

- d. Pendidik diberikan bimbingan dan arahan, dengan evaluasi kinerja dilakukan setiap tiga bulan sekali.
2. Dari hasil identifikasi faktor penghambat dan faktor pendukung manajemen pengembangan sumber daya pendidik di TPQ Al-Muttaqin, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa tantangan dan kendala yang dihadapi, seperti semangat pendidik yang belum maksimal dan dukungan yang belum optimal dari lingkungan sekitar, meskipun terdapat beberapa kendala internal dan eksternal yang menghambat, namun ada juga beberapa faktor pendukung yang memperkuat upaya pengembangan sumber daya pendidik, seperti semangat tinggi dari para pendidik, komitmen dalam mengelola sumber daya manusia, dan ketersediaan fasilitas yang memadai. Meskipun tantangan ada, namun dengan semangat dan komitmen yang kuat, serta dukungan fasilitas dan lingkungan yang memadai, TPQ Al-Muttaqin memiliki potensi untuk terus berkembang dan memberikan manfaat yang positif bagi masyarakat.

B. Saran

Saran untuk Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muttaqin Susukan Grabag pada tahun pelajaran 2023/2024 adalah sebagai berikut :

1. Untuk kepala TPQ Al-Muttaqin
Untuk terus memperkuat semangat dan motivasi para pendidik, serta mempromosikan dukungan dan keterlibatan aktif dari masyarakat sekitar.
2. Untuk Pendidik/ Ustadz dan Ustadzah.

Teruslah berupaya dengan semangat yang tinggi karena keberkahan dari Allah SWT, untuk kebaikan dunia dan akhirat, terutama dalam memajukan generasi Qur'ani dalam masyarakat secara luas.

3. Untuk Santri

Teruslah bersemangat dalam mengejar pengetahuan, karena pencarian ilmu adalah tugas yang harus dilakukan oleh setiap muslim, baik laki-laki maupun perempuan.

4. Untuk Masyarakat

Ayo kita mendukung upaya positif ini yang akan memberikan manfaat bagi anak-anak kita agar mereka tumbuh menjadi generasi yang senang dan mahir membaca Al-Qur'an dengan baik.

Selain dari beberapa saran khusus diatas, saran yang umum perlu saya sampaikan yaitu perlu ditingkatkan pula komunikasi dan kerja sama antara pengurus dan pendidik untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Upaya ini juga harus dilakukan untuk memperluas fasilitas dan memperbaiki kondisi lingkungan pembelajaran guna menciptakan suasana yang lebih kondusif dan memotivasi bagi pendidik dan peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Yazid. *Membangun Manajemen Qur'ani*. melalui <https://www.bmtbus.co.id/kajian-islam/membangun-manajemen-qurani/07/13.20.38>
- Alfun Ni'mah. 2019. *Manajemen Pengembangan SDM Pendidik dalam Meningkatkan Daya Saing di MTs Negeri 2 Deli Serdang*". Medan. Melalui [http://repository.uinsu.ac.id/7215/1/pdf.\(14/11/2023\).08.53](http://repository.uinsu.ac.id/7215/1/pdf.(14/11/2023).08.53)
- Al-Qur'an surat Al Imran. <https://tafsirweb.com/1235-surat-al-imran-ayat-103.html>. 19/03/2024. 10.10 wib
- Al-Qur'an surat Al Infitar. <https://tafsirweb.com/12224-surat-al-infitar-ayat-10.html>. 19/03/2024. 10.53wib
- Al-Qur'an surat Al Kahfi. <https://quran.nu.or.id/al-kahf/2>. Nuonline.19/03/2024. 10.30 wib
- Al-Qur'an surat Al-Hasyr. <https://quran.nu.or.id/al-hasyr/18>. Nuonline.19/03/2024. 10.10 wib
- Al-Qur'an surat At Taubah. <https://quran.nu.or.id/at-taubah/105>. Nuonline. 19/03/2024. 11.30 wib
- Arikuntoro dan Suharsini.2021. *Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik*. Mataram: Lafadz Jaya.
- Armstrong. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember:STAIN Jember Press.
- Bukit,Benyamin,dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori,Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*.Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Depdiknas. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Djafri, Rahmat. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Fransiska, Marta.2019. *Program dan Pelaksanaan Pendidikan Al-Qur'an di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Saung Tahfidz Asy-Syafi'i Kota Bengkulu*: Skripsi tidak diterbitkan. Bengkulu. Program Strata 1 Institut Agama Islam Negeri.
- Hall T. Douglas. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

- Handoko. 2021. *Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik*. Mataram: Lafadz Jaya.
- Hardani,dkk.2020.*Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu.
- Herawati. 2021. *Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik*. Mataram: Lafadz Jaya.
- Hidayat,Rahmat dan Abdillah. 2019. *Ilmu Pendidikan Konsep,Teori dan Aplikasinya*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Hidayat. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Huda, Maritsa, Husna. 2022.: “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*”. *Jurnal Pendidikan Intelektium*. vol. 03(02) Hal. 4-5. Jakarta : Neolectura.
- Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 91 tahun 2020 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Pendidikan Al-Qur’an*. Jakarta: PD Pontren Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Tengah.
- Lee, Oey Liang. 2020. *Pengantar Manajemen*. Banyumas:CV Pena Persada.
- Lukman. 2023. *Pengembangan Taman Pendidikan Al-Qur’an, Proses Pembelajaran, Kurikulum dan Manajemen*. Trenggalek: CV Indonesia Imaji
- Lutfi Zulkarnain. 2022.: “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*”. *Jurnal Pendidikan Intelektium*.vol.03(02) Hal. 4-5. Jakarta : Neolectura.
- Maidina dan Mayasari. 2023. *Pengembangan Taman Pendidikan Al-Qur’an, Proses Pembelajaran, Kurikulum dan Manajemen*. Trenggalek: CV Indonesia Imaji
- Marno dan Triyo. 2021. *Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik*. Mataram: Lafadz Jaya.
- Marsiati. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: Lakheisa
- Mathis, Jackson. 2020. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta cv.
- Miles, Huberman. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Moelong. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Muhartil Kutbi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia di TPQ Baitul Qurra’ Desa Jago Kecamatan Praya Lombok Tengah NTB*: Melalui [http://etheses.uinmataram.ac.id/id/eprint/3328.\(13/11/2023\)13.30](http://etheses.uinmataram.ac.id/id/eprint/3328.(13/11/2023)13.30).

- Mukminin, Amirul. 2019. *Manajemen sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Mulyadi dan Widi winarso. 2020. *Pengantar Manajemen*. Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- Nata, Abudin.2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Nur Laila Hasibuan. 2021. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan Desan Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara*. Melalui [http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/15862.\(10/11/2023\)13.45](http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/15862.(10/11/2023)13.45).
- Nuraeni. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Jurnal Idarah.03(01) Hal. 8-9. Makasar : Universitas Islam Alauddin.
- Pidarta, Made. 2021. *Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik*. Mataram: Lafadz Jaya.
- Qomar, Mujamil.2021. *Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik*. Mataram: Lafadz Jaya.
- Rinawati . 2021. *Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik* . Mataram: Lafadz Jaya.
- Sagala. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Sahir,Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Salim, Syahrums.2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Schuler.2021. *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sikula, 2020. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta cv.
- Simamora. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Sinambela,Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soekidjo. 2021.*Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik*. Mataram: Lafadz Jaya.
- Stoner, 2020. *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Banyumas: CV Pena Persada.
- Stoner, James A.F. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

- Subekti, Ahmad. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Sudarmanto,Eko dkk. 2021. *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono.2019. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA,cv
- Sukirman, Hartati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Suryani,Ni Kadek. John Foeh.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badung Bali: Nilacakra Publishing House.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Sutrisno, Edy. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori,Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*.Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Terry, George R. 2020. *Pengantar Manajemen*. Banyumas: CV Pena Persada.
- Tiwa,Tellma M. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: Lakheisa
- Tsauri,Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember:STAIN Jember Press.
- Ulrich dan lake. *Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik*. Mataram: Lafadz Jaya.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal. 2019*. Ilmu Pendidikan Konsep,Teori dan Aplikasinya. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 55 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan. 2013*. Jakarta: PD Pontren Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Tengah.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2019*. : “Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan”. Jurnal Idarah.vol 03(01) Hal. 8-9. Makasar : Universitas Islam Alauddin.
- Undan-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2019*. Ilmu Pendidikan Konsep,Teori dan Aplikasinya. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

Widiana, Muslichah Erma. 2020. *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Banyumas: CV Pena Persada.

Wijaya, Candra, dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

PEDOMAN WAWANCARA

Pertanyaan !

1. Bagaimana sistem penerimaan / perekrutan tenaga pendidik di TPQ Al Muttaqin ?
2. Bagaimana cara bapak mengadakan kegiatan perencanaan pengembangan SDM Pendidik ?
3. Bagaimana bapak selama ini mengamati pendidik dalam kegiatan belajar mengajar di TPQ Al Muttaqin ?
4. Bagaimana bapak mengadakan pengarahan dalam memberikan petunjuk dan teknis mengajar para pendidik ?
5. Bagaimana TPQ Al Muttaqin mengembangkan keahlian pendidik melalui pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan ?
6. Bagaimana TPQ Al Muttaqin melaksanakan pengembangan SD Pendidik? Dilakukan secara formal atau informal ?
7. Metode apa saja yang bapak lakukan dalam rangka mengembangkan sumber daya pendidik di TPQ Al Muttaqin ?
8. Apa saja program pengembangan SD pendidik yang bapak amanatkan?
9. Bagaimana cara bapak mengadakan pembinaan terhadap pendidik?
10. Mengapa TPQ Al Muttaqin perlu di adakan manajemen pengembangan sumber daya pendidik?
11. Apa saja faktor penghambat manajemen pengembangan sumber daya pendidik?
12. Apa saja faktor pendukung manajemen pengembangan sumber daya pendidik?
13. Dengan cara apa Bapak mengembangkan profesi pendidikan ?
14. Apa saja prinsip yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan pengembangan tenaga pendidik ?

PEDOMAN OBSERVASI

1. Observasi tentang letak geografis TPQ Al-Muttaqin.
2. Observasi tentang pelaksanaan musyawarah dan evaluasi.
3. Observasi tentang perencanaan pengembangan sumber daya pendidik.
4. Observasi tentang pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik.
5. Observasi tentang metode pengembangan sumber daya pendidik.
6. Observasi tentang pemberian arahan dan bimbingan.
7. Observasi tentang program pengembangan sumber daya pendidik.
8. Observasi tentang tujuan pengembangan sumber daya pendidik.
9. Observasi tentang Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik

BIODATA PENULIS

DATA PRIBADI

Nama : Budiyono
 Tempat & tgl lahir : Magelang, 15 Juli 1982
 Alamat : Susukan RT 03/01 Grabag Magelang
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Status : Menikah
 No. Hp/ Wa : 085842111633
 Email : budimalka@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

1990 - 1996 : SD Negeri 3 Grabag
 1996 - 1999 : MTsN 4 Magelang
 1999 - 2002 : SMA Negeri 1 Grabag Magelang
 2002 - 2003 : D.1 Akomai Institute Magelang (Sekretaris Administrasi)

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Menjadi Ketua Pemuda karang taruna Susukan Grabag
2. Menjadi Ketua Perwakilan wali kelas MI Ma'arif 1 Grabag
3. Menjadi Anggota Kader Nahdlotul Ulama'
4. Menjadi Anggota PKDI (Persatuan Komunitas Disabilitas Indonesia)
Magelang

KEAHLIAN KHUSUS

1. Mampu mengoperasikan komputer Ms.Word, Excel, Office
2. Desain Grafis (Photoshop dan Canva)
3. Baber shop
4. Editor vidio (Kinemaster)
5. Menguasai 3 macam alat musik (Drum, Gitar, Keyboard)

PENGALAMAN KERJA

1. Penyuluh Agama Islam Non PNS di KUA Kec. Grabag Magelang
2. Baber shop

Demikian Biodata Penulis yang di buat dengan sebenarnya.

Hormat saya

Budiyono



Gambar 1. Wawancara dengan Pimpinan TPQ Al-Muttaqin



Gambar 2. Wawancara dengan ustadz TPQ Al-Muttaqin



Gambar 3. Pengembangan Sumber Daya Pendidik (Pelatihan Metode Yanbu'a)



Gambar 4. Pengembangan Sumber Daya Pendidik (Pelatihan Metode Ummi)



Gambar 5. Observasi Pelaksanaan musyawarah sekaligus pemberian arahan pengurus dan evaluasi terhadap pendidik/ guru ngaji



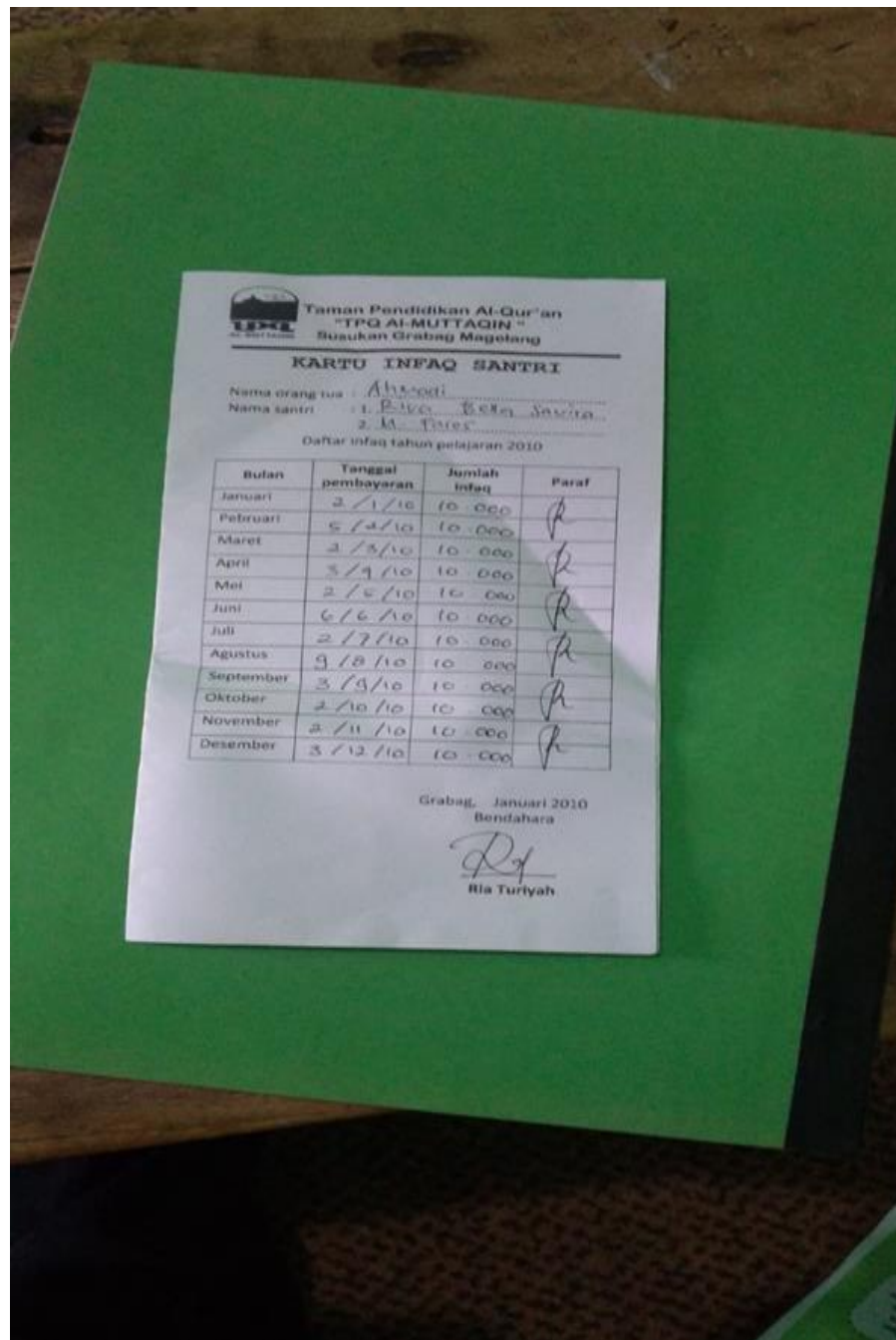
Gambar 6. Observasi Pelaksanaan musyawarah pengurus dan wali santri TPQ Al- Muttaqin



Gambar 7. Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Pendidik (peran masyarakat kurang maksimal , membiarkan anak-anak bermain sepak bola disaat kegiatan mengaji)



Gambar 8. Faktor Pendukung (semangat santri dan pendidik di saat hujan)



Gambar 9. Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Pendidik (Tidak adanya Buku infaq santri seperti tahun 2010)



Gambar 10. Visi dan Misi TPQ Al-Muttaqin



KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAGELANG
PIAGAM TANDA DAFTAR LEMBAGA PENDIDIKAN AL-QUR'AN (LPQ)
Nomor : 1201 /Kk.11.08/3/PP.00.7/2/2021

Diberikan Kepada :

Nama LPQ	: TPQ AL MUTTAQIN
Alamat	: Susukan
Desa/ Kelurahan	: Grabag
Kecamatan	: Grabag
Kabupaten	: Magelang
Provinsi	: Jawa Tengah
Penyelenggara Lembaga	: -
Akte Notaris Penyelenggara	: -

Dengan Nomor Statistik Pendidikan Al-Qur'an :

4 1 1 2 3 3 0 8 1 4 1 4

Magelang, 03 Februari 2021

a.n. MENTERI AGAMA

Kepala Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Magelang





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM
 Jalan Lapangan Banteng Barat No. 3-4 Jakarta Pusat 10710



TANDA BUKTI UPDATING DATA EMIS
SEMESTER GENAP TAHUN PENDATAAN 2022-2023
 NO REGISTER: 411233081414/EMIS-BAP.PDPONTREN/GENAP/2022-2023

Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Kementerian Agama RI menyatakan bahwa Lembaga tersebut dibawah ini telah melakukan pemutakhiran Data Pendidikan Islam Periode Semester Genap Tahun Pendataan 2022-2023, dengan data sebagai berikut :

IDENTITAS LEMBAGA

- | | | | |
|----|-----------------------------|---|---|
| 1 | Jenis Lembaga | : | LPQ |
| 2 | Nomor Statistik Lembaga | : | 411233081414 |
| 3 | Nama Lembaga | : | AL MUTTAQIN |
| 4 | No. SK Ijin Operasional | : | 1201/ Kk.11.08/3/PP.00.7/2/2021 |
| 5 | Tanggal SK Ijin Operasional | : | 2021-02-03 |
| 6 | No. Akta Pendirian | : | 411233081414 |
| 7 | Tanggal Akta Pendirian | : | 2021-02-03 |
| 8 | Alamat | : | Susukan, Grabag, RT 03, RW 01, Kode Pos 56196 |
| 9 | Kecamatan | : | Grabag |
| 10 | Kabupaten/Kota | : | Magelang |
| 11 | Propinsi | : | Jawa Tengah |
| 12 | Kode Pos | : | 56196 |
| 13 | Nomor Telp | : | 085842111633 |
| 14 | Nomor Fax | : | |
| 15 | Email | : | |
| 16 | Website | : | tpqalmuttaqinssk@gmail.com |
| 17 | Titik Koordinat | : | Lintang : -7.3690718
Bujur : 110.292529 |
| 18 | Akreditasi | : | |

INFORMASI KEPALA SATUAN PENDIDIKAN

- | | | | |
|---|---------------------|---|---------------|
| 1 | Nama Lengkap | : | Eko Rudiyanto |
| 2 | Status Kepegawaian | : | NON PNS |
| 3 | Pendidikan Terakhir | : | D4/S1 |

INFORMASI SANTRI AKTIF

NO	NISN	NAMA SANTRI/SISWA	JNS KLMN	KELAS
1		APIKA ISANINI PUTRI	P	Kelas 4
2		AHMAD AFADANIL ALBAB	L	Kelas 6
3		AHMAD MALJAU MUKHAROR	L	Kelas 8
4		ALDECA ISIKA TRIAS AULIA	P	Kelas 7
5		ALI SOSRODIHARJO	L	Kelas 4
6		ALWI ZAKARIA	L	Kelas 6
7		ANDREAN ALFINAS	L	Kelas 3
8		ANITA NUR AZIZAH	P	Kelas 1
9		ANITA NUR AZIZAH	P	Kelas 1
10		ANIYAN DHIA 'ULHAQ AZAHRA	P	Kelas 3
11		ANNISA WIDYANINGRUM	P	Kelas 3
12		APRILIA CANTA BILE ASAI	P	Kelompok A
13		ARIF WICAKSONO	L	Kelas 8
14		ASIFA SETIANA HAWA	P	Kelas 2
15		ASTI CAHYA RAMDHANI	P	Kelas 11
16		ASTI PANCA WIGUNA	P	Kelas 9
17		AUFA AIDIL FITRYZA AL GHASSANI	P	Kelas 1
18		AUFA AIDIL FITRYZA AL GHASSANI	P	Kelas 1
19		AVANDA DWI SAHARA	P	Kelas 8
20		CHIKA FELICIA HERLINA RAMADHANI	P	Kelas 3
21		CINTA MAWAR RIZKY AGUSTINA	P	Kelas 3
22		DAFA ALIF SAPUTRA	L	Kelas 3
23		DAFA ALIF SAPUTRA	L	Kelas 3
24		DERBYAN HAIDAR AL ARIQ	L	Kelas 6
25		DEVIA JESSICA ANGGRAENI	P	Kelas 3
26		EINZA PUTRA DWI ERLANGGA	L	Kelas 6
27		KHAIRUL WAFA	L	Kelas 6
28		KHAIRUL WAFA	L	Kelas 6
29		MAULIDA ALMAS FADHILAH	P	Kelas 10
30		MUHAMMAD FARIS WARDANA	L	Kelas 5
31		MUHAMMAD MAKHDAM DHUYUF	L	Kelas 6
32		NADA NADIA ADELIA	P	Kelas 2
33		NAYLA DWI APRIZA	P	Kelas 3
34		NAYLA DWI APRIZA	P	Kelas 3
35		RAMDHAN YUSUF PRADANA	L	Kelas 5
36		RIVA BELA SAFIRA	P	Kelas 8
37		RIZKY AKBAR ADITYA	L	Kelas 3
38		SABRINA AYUSETYA DAMAYANTI	P	Kelas 6
39		SABRINA AYUSETYA DAMAYANTI	P	Kelas 3
40		SABTIARY ANNISA	P	Kelas 2

NO	NISN	NAMA SANTRI/SISWA	JNS KLMN	KELAS
41		SALSA INDRIANI HANIFAH	P	Kelas 6
42		SHAFIA ALIFAH PRASASTI IRFANI	P	Kelas 2
43		SISCA TRI AYUNINGSIH	P	Kelompok A
44		TINULAR SAKTUR JAGAD	L	Kelas 11
45		VINA DAMAYANTI	P	Kelas 6
46		VINA DEWIANA AZZAHRA	P	Kelas 4
47		VITORYAN MOVICH NURDIYANTO	L	Kelas 11
48		WAFIQ AISYAH RAMADANI	P	Kelas 6
49		WINOVA TRIAMTAKARINA	P	Kelas 10
50		YUSUF MUHAMMAD ZIDAN	L	Kelas 3
51		ZASKIA PUTRI ARIF	P	Kelas 2

EMIS PD-PONTRENE

INFORMASI SARPRAS

Luas Tanah Berdasarkan Sumber Pengadaan

1	Tanah Milik Sendiri Bersertifikat	: 120 m ²
	Tanah Milik Sendiri Tidak Bersertifikat	: 0 m ²
2	Tanah Wakaf Bersertifikat	: 120 m ²
	Tanah Wakaf Tidak Bersertifikat	: 0 m ²
3	Tanah Sewa Bersertifikat	: 0 m ²
	Tanah Sewa Tidak Bersertifikat	: 0 m ²
4	Tanah Pinjaman Bersertifikat	: 0 m ²
	Tanah Pinjaman Tidak Bersertifikat	: 0 m ²

Penggunaan Lahan

No	Keterangan	Milik	Penggunaan	Luas m ²	
				Bersertifikat	Belum Sertifikat
1	Bangunan	45	45	100	0
2	Lapangan	0	0	0	0
3	Halaman	10	10	7	0
4	Taman	0	0	0	0
5	Tanah	0	0	0	0

Sarpras Pendukung

No	Keterangan	Milik	Penggunaan	Jumlah Kondisi Unit		
				Baik	Rusak	Jumlah
1	Kursi Santri	0	0	0	0	0
2	Meja Santri	15	7	12	5	17
3	Kursi Ustad	2	3	3	2	5
4	Meja Ustad	0	2	3	0	3
5	Papan Tulis	2	2	3	1	4

Listrik dan Internet

1	Listrik Daya	: 450 W
	Listrik Sumber	: PLN
2	Internet Provider	: Belum Tersedia
	Internet Kualitas	: Belum Tersedia

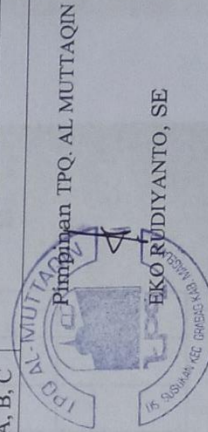


TAMAN PENDIDIKAN AL QURAN (TPQ) AL MUTTAQIN

Dusun Susukan Desa Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang Kode Pos: 56196 NSPP: 411233081414

Jadwal Mengajar Ustadz/ Ustadzah TPQ. AL-MUTTAQIN

NO	HARI	JAM	MATA PELAJARAN	Metode	PENGAMPU	Kelas	KETERANGAN
01	Senin	16.00-16.15	Hafalan Surat Pendek	Klasikal	Cori Setiyana	A	
		16.15-17.00	Ngaji Al quran/Iqro'	Sorogan	Budiyono Bp.Ngatmin Mahmud	B C	
02	Selasa	16.00-16.15	Hafalan Doa harian Alqur'an	Klasikal Sorogan	Cori Setiyana Budiyono	A B	
		16.15-17.00	BTQ	Ceramah	Slamet Supriyono		
03	Rabu	16.00-16.15	Hafalan Hadist Pendek Alqur'an	Klasikal Sorogan	Slamet Supriyono Fahrur	A B	
		16.15-17.00	Fiqih Teori	Ceramah	Slamet Supriyono	B	
04	Kamis	16.00-16.15	Asmaul Husna & Fasholatan	Praktek	Budiyono		
		18.00-19.30	Yasinan	Klasikal	Sumarti	A, B, C	
05	Jum'at						LIBUR
06	Sabtu	16.00-16.15	Sholawatan	Praktek	Mulmiyati	A, B, C	
		16.15-17.00	Evaluasi	Ceramah	Slamet Supriyono	A, B, C	



Pimpunan TPQ. AL MUTTAQIN
EKO RUDIYANTO, SE



TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN

TPQ "AL-MUTTAQIN"

Alamat: Kompleks Masjid Baitul Muttaqin Susukan Grabag Magelang. Kode Pos: 56196
NSPP: 411233081414

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 02/ TPQ.AM/02/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eko Rudiyanto, SE
Alamat : Ds. Susukan RT 03 RW 01 Grabag Magelang
Jabatan : Kepala TPQ Al-Muttaqin
Unit Kerja : TPQ Al-Muttaqin Susukan Grabag

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Budiyono
NIM : 20610102
Fakultas : Agama Islam
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Universitas : Universitas Darul Ulum Islamic Centre (UN DARIS)

Telah selesai melaksanakan penelitian di TPQ Al-Muttaqin Susukan Grabag Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang selama 3 hari, yakni terhitung mulai tanggal 7 Januari 2024 sampai dengan 10 Januari 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK DI TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN SUSUKAN GRABAG KECAMATAN GRABAG KABUPATEN MAGELANG TAHUN PELAJARAN 2023/2024**"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Magelang, 30 Januari 2024
Kepala TPQ Al-Muttaqin
Eko Rudiyanto, SE



